les cahiers de la Retraite Complémentaire

Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 17 / 3e trimestre 2014

Enquêtes et analyses

Optimiser la gestion des emplois et des compétences



L'enjeu

Pour un équilibre durable



Sommaire

Nº 17 —

10
Zoom sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place au sein de la branche.





12
Les régimes Agirc et Arrco engagent une réforme de fond pour parvenir à un équilibre pérenne des comptes.

34
Pascal Dreyer nous explique sa conception de l'habitat bienveillant et adapté au vieillissement.



Nº 17 – 3e TRIMESTRE 2014
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints :
Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Nathalie Reboul (p. 4-5), Martine Atrax (p. 6-7, 32-33), Mathieu Devriendt (p. 8-9), Unédite (p. 10-11, 12-19, 20-21), Claire-Sophie Saint-Amans (p. 22-23), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 24-27), Sophie Michas (p. 28-29), Cécile Voklèber (p. 34-35)
Crédits photos : Gettyimages (p. 15, p. 17), Thinkstock (p. 7, p. 10, p. 26-27, p. 29 et p. 31), Fotolia.com (p. 1, p. 4-5, p. 8-9, p. 11, p. 16, p. 19, p. 24, p. 31, p. 32 et p. 34), Hubert Mouillade (p.20-21), S. Dolidon (p.11), Jon Ongkiehong (p.35).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : novembre 2014.
No ISSN : 2112-4841.



Négociations des partenaires sociaux
Équilibrer et consolider les régimes

En cette rentrée, la retraite complémentaire Agirc-Arrco se situe à la croisée des chemins. Les défis qui se présentent concernent tant la gestion que le pilotage technique des régimes. Si ces deux questions relèvent d'enjeux, de dynamiques et d'acteurs différents, elles nécessitent toute notre attention.

La retraite complémentaire a engagé un plan d'économie et de modernisation au terme duquel elle doit dégager 300 millions d'économies, à l'horizon 2018. Ce plan fait l'objet d'un suivi par le Comité de pilotage Agirc-Arrco qui s'assure selon une fréquence annuelle de son bon déroulement. Cette action volontariste est indispensable mais ne contribue que modestement à l'enjeu d'équilibre dont les ordres de grandeur sont tout autres : pour le situer approximativement, ce sont 5 milliards d'euros qui manquent aux régimes, à l'horizon 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont prévu d'engager un nouveau cycle de négociations qui aura pour but de trouver les mesures d'équilibre et de consolidation des régimes. Il devrait aboutir, selon le calendrier ambitieux des partenaires sociaux, à un nouvel accord, en juin 2015.

Pour alimenter leur réflexion, les partenaires sociaux s'appuient sur des simulations réalisées à horizon 2040 par les services de l'Agirc et de l'Arrco. Dans une optique de prudence, ils ont retenu un scénario plus défavorable que celui avancé par les pouvoirs publics, pour nourrir les réflexions paritaires.

Ces projections nous enseignent qu'en l'absence de mesures de rééquilibrage décidées par les partenaires sociaux propres à redresser les comptes et en admettant que la reprise économique ne soit pas au rendez-vous, les réserves de l'Agirc seraient épuisées en 2018.

> “ De nouveaux efforts devront être consentis par toutes les parties prenantes, dans l'intérêt général. ”

Si la situation de l'ensemble Agirc-Arrco est prise en compte, l'échéance est repoussée à 2025, horizon dont il faut bien avoir conscience qu'il constitue une durée courte pour un régime de retraite.

Pour inverser la tendance, de nouveaux efforts devront être consentis par toutes les parties prenantes, dans l'intérêt général : entreprises, actifs, retraités.

Différentes pistes sont possibles et l'impact financier de chacune d'elles a été évalué.

En possession de l'ensemble des chiffrages tenant tant aux prévisions de déficits qu'aux diverses mesures de pilotage possibles, les partenaires sociaux vont devoir rechercher au cours de leurs travaux des mesures, ou plutôt une combinaison de mesures, susceptibles :

- d'avoir un impact positif sur les comptes des régimes ;
- d'être acceptables sur le plan économique et social, par les entreprises, les salariés, les retraités.

Ces négociations se tiendront dans un contexte nouveau, caractérisé par une vigilance accrue des pouvoirs publics qui ont mis en place avec la loi du 20 janvier 2014 de nouveaux outils, tels que le Comité de suivi des retraites, pour avoir une vision d'ensemble du pilotage des régimes de retraite en France. Les travaux des partenaires sociaux seront particulièrement observés, tout comme leur capacité à trouver, cette fois encore, les voies et leviers du pilotage courageux et efficace des régimes. ●

Jean-Paul Bouchet
Président de l'Agirc

Didier Weckner
Président de l'Arrco


Jean-Paul Bouchet


Didier Weckner



Journée nationale du CCAH

Le Comité national coordination action handicap (CCAH) organise, le 4 décembre prochain, à la maison de l'Unesco à Paris, une journée d'étude sur le thème « Prospective et handicap : réinventons nos organisations ». Comment les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap sont-ils observés aujourd'hui ? Comment dynamiser l'action associative ? Comment encourager l'innovation sociale ?... Pour répondre à ces questions et à bien d'autres, le CCAH réunira experts et professionnels, qui réfléchiront collectivement à la manière d'anticiper les problématiques à venir.

En savoir +

→ www.ccah.fr/prospective-et-handicap-reinventons-nos-organisations



À vos agendas Colloque annuel du COR

Le colloque annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) aura lieu le mardi 2 décembre 2014 sur le thème « Systèmes de retraite, évolutions démographiques et croissance économique ».

En savoir +

→ http://www.cor-retraites.fr/

Stratégie et prospective —

Le 25 juin dernier, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective a remis au gouvernement son rapport intitulé *Quelle France dans dix ans ? Les chantiers de la décennie.*

Quelle France dans dix ans ?

Le rapport, établi à la demande du président de la République par le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, se veut un inventaire raisonné des principales questions qui se posent à la France à horizon de dix ans, une discussion argumentée des réponses qui peuvent leur être apportées, et une réflexion sur la stratégie du changement.

Jean Pisany-Ferry, commissaire général à la stratégie et à la prospective, revient sur la finalité de ce rapport : « Quand on se projette à dix ans, on n'est pas sous la dictature de l'urgence. On ne se demande pas ce qu'il faut faire demain matin pour obtenir des résultats après-demain matin. On définit le cap qu'on veut viser et on essaye d'être clair sur les choix. Ensuite, il y a une démarche qui est forcément graduelle et qui, en même temps, doit être ambitieuse. L'ambition est que ce rapport fasse discussion, qu'il donne lieu à appropriation, que différents acteurs sociaux, les citoyens, différents groupes d'âge discutent les thèses, les idées, les propositions, et que tout cela nourrisse l'élaboration de ce qui doit être un projet de société. »

Le rapport propose ainsi une vision de l'avenir de la France à dix ans, fondée sur huit grands objectifs qui puissent être partagés par tous : une démocratie de la confiance, une égalité républicaine effective, un État entreprenant et économe, un développement responsable, une société décloisonnée et ouverte sur le monde, une économie du mouvement, un modèle social lisible et inclusif, une Europe force d'entraînement. « Si la France suit ce cap pour la prochaine décennie, en 2025, elle doit être parmi les dix pays européens où l'on vit le mieux, elle se place dans le premier tiers des pays européens pour l'emploi et la confiance dans autrui et rejoint les leaders européens pour l'innovation. »

À noter : le rapport de synthèse est complété de cinq rapports thématiques sur des chantiers majeurs, publiés séparément (« Restaurer la confiance dans le modèle républicain » ; « Réconcilier l'économique et le social » ; « Bâtir un développement responsable » ; « Investir dans le redressement économique » ; « Retrouver une ambition européenne pour la France »). ●

En savoir +

→ http://www.strategie.gouv.fr/blog/2014/06/rapport-quelle-france-10-ans/

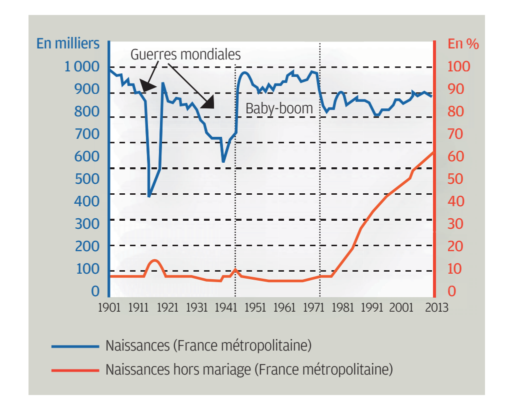


28 milliards d'euros C'est le montant du surcoût de la dépendance en 2011. Il se répartit entre 18 milliards d'euros pour les personnes résidant en établissement et 10 milliards d'euros pour celles vivant à domicile. Source : Drees, 2014.

9,1 % C'est la proportion de personnes âgées de 75 ans ou plus, en France, au 1er janvier 2013, ce qui représente une augmentation relative de 50 % depuis 1990. Source : Ined, 2014.

— Retraite

Le nombre des naissances, en 2013, reste plus élevé qu'au début des années 2000



En 2013, 811 510 bébés sont nés en France (hors Mayotte), dont 781 621 en métropole. C'est 9 500 naissances de moins qu'en 2012, soit une baisse de 1,2 %. Le nombre de naissances reste néanmoins important. Depuis 2005, il dépasse 800 000 chaque année (770 000 pour la France métropolitaine). Il demeure plus élevé que dans les années 1990 et au début des années 2000, même s'il reste en deçà des niveaux atteints pendant le baby-boom : environ 850 000 naissances en moyenne, entre 1946 et 1974, pour la seule métropole.

Source

→ www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=if9

Des départs massifs de fin de carrière d'ici à 2020

Avec l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite, des départs massifs de fin de carrière ont lieu depuis le début des années 2000 et devraient perdurer jusqu'en 2020. Parmi les personnes qui occupaient un emploi en 2009, quasiment 8 millions – soit trois sur dix – devraient avoir quitté définitivement le marché du travail à cet horizon. Néanmoins, avec l'évolution du cadre législatif des départs en retraite, les actifs tendent à poursuivre leur travail à un âge de plus en plus avancé. Cela contribue à étaler dans le temps les cessations d'activité et à amplifier la part des seniors dans l'emploi.

Les services aux particuliers et aux collectivités (employés de maison, aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles) devraient être les métiers les plus concernés par les départs de fin de carrière, avec plus d'un million de départs définitifs d'ici à 2020. ●



En savoir +

→ Nathalie Delattre « Dans toutes les régions, des départ massifs de fin de carrière d'ici 2020 », Insee Première n° 1508, juillet 2014.



Actualisation du guide *Ma retraite mode d'emploi*

Le guide *Ma retraite mode d'emploi* publié par le GIP Info Retraite est paru en juillet dernier. Cette nouvelle édition intègre toutes les dispositions introduites par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite du 20 janvier 2014. Elle propose une information ciblée en fonction de son statut ou de son parcours professionnel. Elle permet d'organiser et de préparer sa fin de carrière et sa future retraite. Le guide contient également toutes les coordonnées des régimes de retraite obligatoire.

En savoir +

→ www.info-retraite.fr
→ www.agirc-arrco.fr, rubrique documentation > Documents pratiques > Guides d'information

2020 Parmi les personnes qui occupaient un emploi en 2009, quasiment 8 millions, soit trois sur dix, devraient avoir quitté définitivement le marché du travail à l'horizon 2020. Source : Insee, 2014.

Une personne sur deux En France, les moins de 20 ans et les plus de 65 ans représentent 50 % de la population totale. Source : Ined, 2014.

Personnes handicapées vieillissantes —

L'Agirc et l'Arrco ont publié en septembre les résultats d'une étude réalisée en Île-de-France et en région Rhône-Alpes sur les personnes handicapées vieillissantes vivant à domicile et leurs proches aidants. Cette étude a été menée en partenariat avec la Fondation nationale de gérontologie (FNG) et deux Agences régionales de santé (ARS). Revue de détail.

Une étude riche d'enseignements

À l'origine de l'étude figure un double constat : d'une part, l'insuffisance de données quantitatives sur les personnes handicapées vieillissantes vivant à domicile – les données disponibles étant limitées aux personnes handicapées vivant en établissement –, d'autre part, la demande des acteurs territoriaux de la santé concernant le repérage de cette population, afin de mettre en œuvre des actions adaptées. Réalisée à partir des fichiers des institutions de retraite complémentaire Agirc et Arrco, l'étude répond à ce double objectif. Elle dénombre à l'échelon régional les personnes handicapées vieillissantes vivant à domicile et leurs aidants familiaux, et elle identifie leurs besoins, notamment en matière d'accès aux soins.
Elle entre par ailleurs dans le champ des orientations retenues pour la loi d'adaptation de la société au vieillissement, prévue en 2014.

LE PROFIL DES PERSONNES HANDICAPÉES VIEILLISSANTES

Les résultats de l'enquête montrent que les personnes handicapées vieillissantes, âgées de 40 à 65 ans, se sont majoritairement retrouvées en situation de handicap à l'âge adulte. Il s'agit principalement d'un handicap moteur ou résultant d'un problème de santé invalidant. 33 % des personnes sont célibataires et 27 % sont veufs/veuves ou séparé(e)s. Inactive à 75 %, cette population a un niveau d'études plus bas que la moyenne nationale et un revenu mensuel personnel inférieur au Smic[1]. Seulement 44 % des personnes sont propriétaires de leur logement, contre 70 % des personnes âgées de plus de 40 ans en France. 39 % des personnes interrogées n'ont aucun aidant. 78 % des personnes qui bénéficient du soutien d'un proche aidant n'en ont qu'un seul. Le plus souvent, l'aidant est un parent (34 %) – le conjoint ou la conjointe (32 %), un enfant (31 %) ou un membre de la famille (11%). L'isolement des personnes séparées ou veuves est patent : elles sont respectivement 70 % et 51 % à déclarer ne pas avoir d'aidant. À noter que, sur l'ensemble des personnes handicapées vieillissantes, 57 % ont un proche aidant qui habite avec elle, et en moyenne depuis treize ans. Les personnes qui se déclarent aidées mais habitent seules reçoivent la visite de leurs proches plusieurs fois par semaine.

Face à ce constat, décideurs et acteurs devraient porter une attention particulière

39 %

des personnes interrogées n'ont aucun aidant. 78 % des personnes qui bénéficient du soutien d'un proche aidant n'en ont qu'un seul.

Méthodologie

→ **L'étude quantitative** a été réalisée à partir d'un fichier initial de 349 000 adresses de cotisants fournies par les groupes de protection sociale AG2R La Mondiale, Agrica, Apicil, Audiens, B2V, Ircem Emploi de la famille, IRP Auto, Klesia, Malakoff Médéric, PRO BTP et Réunica. 10 000 de ces adresses ont été extraites de façon aléatoire. Sur cet échantillon, 1 001 personnes répondant aux critères préalablement définis (601 personnes en situation de handicap et 400 proches aidants) ont été interrogées par téléphone[1], entre le 27 juin et le 18 juillet 2013.

(1) Enquête réalisée par le cabinet Test-LH2.

> "Le renforcement de l'aide aux aidants et le soutien des personnes handicapées vieillissantes à domicile figurent parmi les quatre orientations de l'action sociale Agirc et Arrco, pour les années 2014 à 2018."



aux personnes qui risqueraient d'être isolées – en particulier après le décès de leur aidant –, afin d'anticiper toute situation de rupture.

LEURS BESOINS

L'étude relève que les besoins des personnes handicapées vieillissantes sont souvent financiers : 6 % des personnes renoncent, faute de moyens, à une consultation chez un généraliste et 16 % renoncent à des soins dentaires… Plus d'une personne sur trois diminue même la qualité de son alimentation, parmi lesquelles un tiers à cause de son budget. Autre besoin exprimé : celui d'une aide complémentaire (aide à domicile, aide aux repas…). 12 % évoquent également l'aménagement de leur logement.

LE PROFIL DES PROCHES AIDANTS

Les proches aidants sont à 70 % des femmes, âgées en moyenne de 62,5 ans. Les trois quarts des aidants n'ont pas de statut juridique officiel. 72 % vivent en couple, mais pas forcément avec la personne aidée. Un aidant sur dix est lui-même atteint d'un handicap (la moitié reçoit une aide ou une allocation).

70 %

des proches aidants sont des femmes, âgées en moyenne de 62,5 ans. Les trois quarts des aidants n'ont pas de statut juridique officiel.

Ils sont 30 % à occuper un emploi (dont plus d'un tiers à temps partiel) ; 58 % sont retraités. La majorité des aidants (57 %) ont un revenu inférieur au Smic. 18 % des aidants actifs ont réduit leur temps d'activité professionnelle.

En moyenne, l'aidant s'occupe de la personne handicapée depuis vingt ans, et lui apporte le plus souvent un soutien moral ou pratique (toilette, habillage, tâches ménagères, courses…). Il apporte cette aide onze heures par jour, en moyenne. 21 % des aidants considèrent même que cette aide est apportée en continu.

À noter : un aidant sur cinq considère que son état de santé est « plutôt mauvais », voire « mauvais ». Les besoins des aidants s'inscrivent dans la continuité de leurs difficultés : ils souhaitent des moments de répit, des partages d'expériences, de l'aide ménagère ou encore davantage de moyens financiers. La moitié des aidants déclarent qu'ils sont davantage fatigués et stressés et qu'ils manquent de sommeil depuis qu'ils apportent leur concours à un proche. Ils reconnaissent que le temps qu'ils consacraient à leurs loisirs et à leur vie sociale a diminué. Pour autant, un aidant sur trois ne formule pas de besoin particulier, dans l'immédiat, au regard de son quotidien avec la personne en situation de handicap. ●

(1) Le montant mensuel du Smic au 1er janvier 2014 est de 1 445,38 euros brut.

Vingt ans de réformes des retraites —

Divers facteurs contribuent à modérer les dépenses de retraite. Parmi ceux-ci, les règles de revalorisation des salaires portés au compte servant au calcul de la pension de base au moment de la liquidation et des retraites une fois liquidées jouent un rôle majeur.

L'impact des règles d'indexation sur le niveau des retraites

Depuis les années 1980, les pensions du secteur privé et les salaires qui servent à calculer le montant des retraites au moment de la liquidation sont revalorisés sur l'indice des prix à la consommation et non plus sur les salaires, dans le but de limiter la progression des pensions. Même si les montants des pensions continuent d'augmenter, ils évoluent plus faiblement que la croissance et les salaires. En conséquence, la part des pensions dans le PIB devrait être de 14 % en 2060, alors qu'elle aurait été de plus de 20 % en l'absence de modification du mode d'indexation. En prenant en compte l'ensemble des revenus et la taille des ménages, le niveau de vie moyen des retraités représenterait entre 85 % et 70 %(1) de celui des actifs en 2060, alors qu'il est équivalent actuellement.

UNE MESURE MÉCONNUE AUX EFFETS IMPORTANTS

Depuis les années 1970, les retraités ont bénéficié de carrières plus complètes, d'un abaissement de l'âge légal de la retraite et d'une montée en puissance des retraites complémentaires qui ont eu pour effet d'améliorer leur niveau de vie et de réduire leur taux de pauvreté. Dans les années 1990 et 2000, la question de l'accélération du vieillissement liée à l'allongement de la vie et à l'arrivée à la retraite des premières générations issues du baby-boom a imposé de nouvelles mesures pour enrayer une trop forte croissance des dépenses de retraite.

La première catégorie de mesures – les plus connues – concerne l'augmentation du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence dans le régime de base (de 10 à 25 ans), l'augmentation de la durée de cotisation pour obtenir le taux plein ou encore le relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits.

La deuxième catégorie de mesures est plus méconnue mais a pourtant eu les effets les plus importants : elle concerne l'évolution des règles de revalorisation des salaires portés au compte servant au calcul de la pension de base au moment de la liquidation et des retraites une fois liquidées(2). L'Insee utilise l'outil de microsimulation *Destinie* 2 pour isoler les effets de ces deux catégories de mesures sur le ratio retraites/PIB et sur le niveau de vie des retraités. Les montants de pension font l'objet de projections (voir figure 1) :

- avant toute réforme et sans modification des règles d'indexation (cas 1) ;
- en prenant en compte l'indexation sur les prix sans les autres aspects des réformes (cas 2) ;
- en intégrant l'ensemble des réformes passées et l'indexation sur les prix (cas 3).

Dans le cas 1 – sans mesures prises –, les dépenses de pensions auraient dépassé les 20 % de PIB en 2060. Dans le cas 3, ces mêmes dépenses se situeraient à un niveau compris entre 12 % et 15 % de PIB (selon les hypothèses de croissance économique retenues). Quelle que soit la croissance, l'effet intrinsèque des réformes successives (1993, 2003, 2010 et 2014) réduit de 2,5 points le ratio retraites/PIB. L'effet du passage à l'indexation sur les prix réduit ce ratio de 6 points, avec une hypothèse de croissance favorable (hypothèse haute, à 2 % à moyen et long termes) ou de 3,6 points, avec une hypothèse de croissance plus faible (autour de 1 %).

14 %

En 2060, la part des pensions dans le PIB devrait être de 14 %. Elle aurait atteint plus de 20 % en l'absence de modification du mode d'indexation.

PRISE EN COMPTE DES REVENUS ET DE LA TAILLE DES MÉNAGES

Du point de vue des assurés, les réformes entraînent un relèvement des âges de départ à la retraite mais aussi une augmentation des pensions plus lente que ce qu'elle aurait été en l'absence de réforme de la pension à la liquidation. En effet, d'une génération à une autre, la progression des salaires portés au compte dépend du dynamisme plus ou moins fort de la croissance et du mode d'indexation de ces derniers. Au moment de la liquidation, les salaires passés sont en effet revalorisés pour neutraliser l'effet temporel de la carrière (actualisation en euros de l'année de la liquidation). Avec une indexation sur les prix, les salaires portés au compte servant au calcul de la pension sont moins revalorisés qu'avec une indexation sur les salaires. Ainsi, plus le salaire a augmenté au cours de la carrière et les années précédant la liquidation, plus l'écart de la pension avec le dernier salaire sera fort. Le taux de remplacement net qui



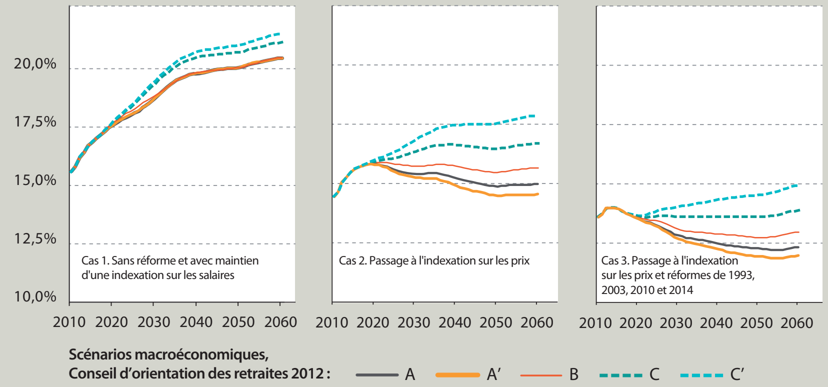
mesure le rapport entre la pension nette à la liquidation et le dernier salaire net sera alors plus faible.

Outre cette baisse du taux de remplacement, il faut prendre en compte l'effet de l'indexation sur les pensions déjà liquidées. L'indexation sur les prix assure aux retraités un pouvoir d'achat constant, mais sans bénéfice de la croissance. Ainsi, entre 2010 et 2060, le ratio entre la pension moyenne des retraités (à la liquidation et une fois liquidées) et le revenu d'activité moyen passerait de 66 % à une valeur comprise entre 48 % et 57 % (figure 2).

Cependant, pour être plus proche de la réalité, il convient de tenir compte de la taille des ménages des actifs et des retraités, afin de calculer un ratio de ressources issues du travail (immédiates ou différées) disponibles par unité de consommation. La taille moyenne des ménages de retraités est moins élevée du fait du départ des enfants du domicile. Le ratio de revenu, corrigé de la taille du ménage, est ainsi plus élevé que le ratio « brut » et s'établit à environ 93 % en 2011. Il serait, en 2010, de l'ordre de 67 % à 80 % selon le scénario économique retenu.

Enfin, il faut également prendre en compte les autres revenus tels que les revenus du patrimoine, les prestations sociales ou encore les impôts directs. La dernière composante restante est la prise en compte, ou non, du loyer. Les retraités sont plus souvent propriétaires et n'ont donc pas de loyer à payer ou d'emprunts en cours, contrairement aux actifs. En le réimputant dans le revenu des retraités, leur niveau de vie serait alors à parité avec celui des actifs (96 %, en ne prenant pas en compte le loyer). En supposant que ces constats restent valables à long terme et une fois pris en compte les effets des réformes et de l'indexation sur les prix, le niveau de vie des retraités se situerait alors entre 70 % et 85 % du niveau de vie des actifs, en 2060. ●

Figure 1 : Part des dépenses de pensions dans le PIB, selon la législation et le scénario macroéconomique



Source : modèle *Destinie 2*, Insee.
Hypothèses : départ à la retraite au taux plein, hypothèses démographiques et macroéconomiques des projections 2012 du COR.

Lecture : en 2060, sans aucune réforme et en maintenant l'indexation sur les salaires, la part des pensions (droits direct et dérivé) dans le PIB se serait élevée à... dans le scénario B du COR.

Figure 2 : Ratio pension moyenne/salaire moyen

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
Ratio de revenu par u.c.
Ratio pension / salaire
2010 2020 2030 2040 2050 2060
Variante A' — Scénario B — Variante C'

Source : modèle *Destinie 2*, Insee.
Champ : retraités de droit direct et personnes en emploi résidant en France.
Hypothèses : législation 2014, départ à la retraite au taux plein et scénarios A', B et C' du COR.

Lecture : dans la variante A', en 2060, la pension moyenne représenterait 48 % du revenu d'activité moyen, tandis qu'au niveau du ménage, le revenu par unité de consommation (u. c.) d'un retraité représenterait 67 % de celui d'une personne en emploi.

(1) Selon que les gains de productivité s'élèveront respectivement à 1 % ou à 2 % par an.
(2) Cette mesure n'a pas fait l'objet d'une réforme, mais de décrets successifs depuis 1987. La réforme de 2003 a étendu l'application de cette mesure à la fonction publique.

Source : « Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ? », Anthony Marino, Insee Analyses n° 17, avril 2014.

Ressources humaines —

L'accord conclu avec les organisations syndicales le 30 septembre 2014 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sera progressivement mis en œuvre au sein du GIE Agirc-Arrco et des groupes de protection sociale. Objectif : accompagner les évolutions qui ont un impact sur les emplois et les compétences. Explications de Marc Landais, directeur des Ressources humaines du GIE Agirc-Arrco.

Optimiser la gestion des emplois et des compétences



En quoi consiste la GPEC ? Quel en est l'objectif ?

M. L. : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche de gestion des ressources humaines qui vise à anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques et à développer les compétences des salariés pour améliorer leur employabilité.

Le législateur a rendu obligatoire la négociation avec les représentants du personnel d'un accord GPEC sur la stratégie de l'entreprise, les mesures d'accompagnement des salariés, les conditions d'accès à la formation. D'autre part, le législateur a considéré que la thématique devait être vue à travers le prisme de la branche professionnelle. Par conséquent, une démarche GPEC consiste à observer la trajectoire de la branche, à regarder si des emplois disparaissent, si de nouveaux métiers apparaissent, si des contenus d'emploi sont impactés par de nouvelles réglementations, par exemple. Ce travail de prospective oblige à se projeter



> “ Une démarche GPEC consiste à observer la trajectoire de la branche, à regarder si des emplois disparaissent, si de nouveaux métiers apparaissent, si des contenus d'emploi sont impactés par de nouvelles réglementations. ”

Marc Landais / directeur des Ressources humaines du GIE Agirc-Arrco.

à horizon de trois ou cinq ans ; il permet d'anticiper, de se préparer, d'adapter les compétences des salariés.

Comment se met-elle en place dans le secteur de la branche retraite complémentaire ?

M. L. : La négociation sur la GPEC a été ouverte en juin 2012 et a repris à la fin de l'année suivante, après l'adoption des résolutions du 29 novembre 2013 par le groupe de travail paritaire(1), et en particulier de la résolution 5 : « Mobiliser les ressources humaines de la retraite complémentaire au service de la rationalisation des coûts de gestion ». L'objectif est de passer de 1,9 milliard d'euros de dépenses de gestion à 1,6 milliard d'euros en 2018. Cet objectif donne un cadrage global et engage les régimes.

Dans cette résolution 5, deux points sont relatifs à la GPEC. L'un concerne l'accompagnement des groupes et des salariés grâce à des outils, des actions de formation et une information par bassin territorial. L'autre point stipule qu'une cartographie des métiers doit être mise à disposition, ainsi que des analyses sur les domaines dits « en approche budgétaire », c'est-à-dire ceux dont les dépenses sont soumises à une autorisation préalable des fédérations (les dépenses liées à l'informatique, aux Cicas, à la maîtrise d'ouvrage, aux projets métiers de la retraite complémentaire et à la communication).

La GPEC opérationnelle est chargée d'établir la politique d'emploi et de recrutement adaptée. Le texte mentionne la production d'analyses quantitatives, jusqu'ici rarement évoquées dans notre branche. On sait que les emplois sont amenés à évoluer. Avec la DSN, par exemple, certains métiers vont évoluer, voire disparaître, et d'autres vont apparaître. La rationalisation des pratiques implique une attention plus soutenue sur les dépenses salariales. Les partenaires sociaux en ont conscience.

Qui pilote ? Quelles sont les structures impliquées dans le projet ?

M. L. : Concrètement, la démarche est pilotée par une commission paritaire de pilotage de la GPEC qui assure la gouvernance de la démarche, le suivi de la mise en œuvre dans les groupes, la proposition d'offre de services pour répondre à leurs besoins. Nous nous appuyons sur des outils existants : l'Observatoire des métiers et des qualifications, la Bourse de l'emploi, le Centre de formation. Et nous nous dotons de deux structures : une structure Coordination GPEC, pour suivre la montée en charge du dispositif, et la structure Accompagnement du changement et de la transformation (ACT), pour aider les groupes. Cette dernière n'est pas à proprement parler une nouvelle structure puisqu'elle a déjà œuvré dans le cadre de la convergence informatique – chaque groupe a un porteur du changement. Mais elle est désormais rattachée à la direction des Ressources humaines, au même titre que l'Observatoire des métiers, la Bourse de l'emploi, le Centre de formation et, bien sûr, la GPEC. L'objectif de ces rattachements est de mettre en cohérence les outils de la branche et de parvenir à une meilleure utilisation de ceux-ci. Mettre en cohérence les remontées d'information de la cellule accompagnement du changement et les actions de formation à prévoir, par exemple.

Quelles sont les conditions de réussite d'un tel projet ?

M. L. : La GPEC doit être un travail de co-construction. Le GIE Agirc-Arrco, les groupes et les partenaires sociaux de la branche doivent travailler ensemble. Le GIE ne se substitue pas aux groupes de protection sociale. Au sein de la branche, un premier relais de la GPEC se fait au niveau des DRH des groupes. Un second niveau est assuré par les RH des groupes en charge de la GPEC, avec lesquels il faut mettre en œuvre des actions pour prévenir les difficultés, travailler sur les bonnes pratiques. Chaque groupe reste maître des leviers d'action : volume d'emploi, évolution de la politique salariale (dépenses de personnel, métiers, rémunération), mais le GIE Agirc-Arrco accompagne le processus. La difficulté de l'exercice consiste à fournir des outils qui répondent au contexte du groupe. C'est la seconde condition de réussite, avec la co-construction : adapter l'offre de services aux besoins réels des groupes. C'est le sens de l'action des instruments de la DRH au service de la branche. ●

(1) Groupe de travail institué par l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013.

Comprendre —

Face à une crise économique qui s'avère durable et périlleuse pour l'environnement de la retraite complémentaire, les régimes Agirc et Arrco engagent plusieurs chantiers inscrits dans l'accord du 13 mars 2013, visant une réforme de fond nécessaire. **Objectifs : se préparer aux enjeux de demain et parvenir à un équilibre pérenne.**

Pérennité des régimes

Pour un équilibre durable

L'**accord du 13 mars 2013 a repoussé les échéances d'épuisement des réserves de quelques années et permet de préserver les perspectives financières des régimes Agirc-Arrco jusqu'en 2025.** Les régimes sont en déficit depuis plusieurs années ; ils le sont encore en 2013. Ces résultats tendent à confirmer les prévisions d'épuisement des réserves de l'Agirc en 2018, c'est-à-dire dans un horizon très court pour des institutions qui doivent gérer les retraites sur le long terme. Aussi un calendrier de réforme de fond avait-il été prévu par l'accord du 13 mars 2013, avec des chantiers à mener sur plusieurs fronts pour parvenir à l'équilibre (pilotage et consolidation des régimes, rationalisation des coûts de gestion). Les services du GIE ont présenté, en juin 2014, de nouvelles projections financières à l'horizon 2040, selon différents scénarios économiques, conduisant les partenaires sociaux à ouvrir sans attendre un nouveau cycle de négociations qui devrait permettre le retour à l'équilibre financier.

Le Comité de suivi des retraites, instauré par l'article 4 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, est amené, chaque année, à dire si le système de retraite national s'éloigne de façon significative des objectifs définis par le gouvernement et à formuler, si nécessaire, des recommandations. De sorte qu'il appartient aux partenaires sociaux de mener, avec l'aide des fédérations et des groupes, les travaux pour redonner aux régimes les moyens durables d'assurer leurs engagements en matière de retraite. Les chantiers sont lancés. ●

Un horizon très court

Selon les projections les plus pessimistes, les réserves seraient épuisées en 2018 pour l'Agirc, en 2025 pour l'Arrco et en 2023 pour les deux régimes.



Le contexte

→ **La loi organique du 17 décembre 2012** renforce les sujétions pesant sur les régimes Agirc et Arrco dans le cadre du retour à l'équilibre des finances publiques. En tant qu'administrations de Sécurité sociale (Asso), les régimes doivent dessiner une perspective de rééquilibrage.

→ **L'accord du 18 mars 2011** qui régit l'Agirc et l'Arrco court jusqu'à fin 2015, s'agissant des dispositions concernant l'AGFF.

→ **L'accord du 13 mars 2013** prévoit dans ses articles 8, 9 et 10 des travaux de réforme à mener dès 2013. Afin de préparer les négociations qui démarreront en février 2015, un groupe de travail s'est réuni le 10 et le 24 septembre puis le 31 octobre 2014. Les partenaires sociaux examineront notamment les dispositions de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et se positionneront sur les suites à donner.

Comprendre —

Face à une croissance économique proche de zéro depuis sept ans et à une démographie défavorable, la tendance à la dégradation des résultats Agirc et Arrco se confirme cette année encore. Les mesures adoptées par les partenaires sociaux ont aidé à freiner la consommation des réserves mais n'ont pas permis de redresser les comptes.

Comptes des régimes : des résultats préoccupants

Glossaire

Résultat net global : le résultat net global tient compte des transferts financiers (Agirc-Arrco, contribution AGFF) et de l'affectation des produits financiers.

Contributions de l'Unédic : elles permettent d'attribuer des droits à retraite aux demandeurs d'emploi. Des contributions en hausse traduisent pour l'essentiel une augmentation du chômage.

Transferts financiers de solidarité Arrco-Agirc : depuis l'accord du 25 avril 1996, une solidarité est instaurée entre l'Arrco et l'Agirc. Depuis l'accord de 2003, l'Arrco prend en charge le solde des opérations « article 36 ».

Contributions de l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco) : dispositif servant à financer le surcoût résultant des départs anticipés à la retraite entre 60-62 ans et 65-67 ans.

En 2013, la masse salariale – sur laquelle repose l'essentiel des ressources des régimes – n'a progressé que de 1 % en Agirc et de 1,1 % en Arrco. Cette faible progression est à mettre en regard d'une augmentation des charges constituées pour l'essentiel des allocations versées aux retraités et qui continuent de croître sous l'effet de l'arrivée à la retraite de générations nombreuses nées après la guerre.

Le montant des allocations à la charge de l'Agirc a ainsi augmenté de 4,3 % et celui de l'Arrco de 5 %. Sur les quatre derniers exercices, on observe pour les deux régimes une progression soutenue des charges qui devrait se prolonger au cours des prochaines années.

DES DÉFICITS QUI SE CREUSENT

Avec des ressources dont la faible progression ne permet pas de compenser l'augmentation soutenue des charges, les déficits techniques des régimes se creusent nettement. Pour l'Arrco, malgré une hausse des contributions de l'Unédic de 5,3 % due à l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi, le déficit technique passe de 2,4 milliards d'euros en 2012 à 3,8 milliards d'euros en 2013. Après transferts de solidarité vers l'Agirc et versement de la contribution de l'AGFF, il s'établit à 3 milliards d'euros en 2013, contre 2,4 milliards d'euros en 2012. En 2013, comme en 2012, la dégradation de ce résultat est compensée par les produits financiers issus des placements. En effet, dans un contexte de marché financier très favorable, d'importantes plus-values ont pu être réalisées. Le résultat net global de l'exercice est ainsi amélioré, mais il reste cependant déficitaire pour la troisième année consécutive, se traduisant par un solde négatif de 400 millions d'euros.

Pour l'Agirc, les charges effectives du régime sont supérieures de 4,4 milliards d'euros aux ressources. Ce déficit technique était de 3,6 milliards d'euros en 2012. Les transferts de solidarité permettent de le ramener à 2,6 milliards d'euros en 2013 (il était de 2,1 milliards d'euros en 2012). Ce résultat est partiellement compensé par les produits financiers. Mais ces produits restent cependant d'un montant modéré, en raison du niveau des réserves à l'Agirc amoindri par les prélèvements importants opérés pour le financement des retraites. Au final, le résultat global de l'Agirc est déficitaire de 2,4 milliards d'euros, contre 1,6 milliard d'euros en 2012.

En 2014 et 2015, les deux régimes devraient rester déficitaires avec, toutefois, une situation de moins forte contrainte pour l'Arrco que pour l'Agirc.

9 milliards d'euros

Le passage à la mensualisation des cotisations apportera aux régimes 9 milliards d'euros, qui seront affectés aux réserves techniques.



Repères

→ L'impact de la loi du 20 janvier 2014

Les mesures de rééquilibrage de la loi du 20 janvier 2014, avec l'allongement de la durée d'assurance requise (passage de 167 trimestres pour les générations 1958 à 1960 à 172 trimestres, à compter de la génération 1973) ne produiront des effets positifs sur les résultats des régimes qu'à partir de 2020. En revanche, le surcoût dû aux anticipations de départs à la retraite pour les « carrières longues », qui sera pris en charge par l'AGFF, impactera les comptes de l'ensemble des régimes, dès 2017. Il ne sera compensé par les mesures de rééquilibrage qu'à partir de 2030.

Pour les régimes Agirc et Arrco, peu d'effets *(en M€)*

	Impact des mesures de redressement	Impact des mesures de justice	Impact total
2017		- 112	- 112
2020	+ 2	- 224	- 222
2030	+ 1 625	- 1 055	**+ 570**

DES MESURES COMPENSATOIRES POUR PRÉSERVER LES RÉSERVES

Les réserves de l'Arrco s'élèvent à 63 milliards d'euros, dont 45 milliards de réserve technique de financement à moyen et long termes, contre près de 42 en 2012. Cette progression est due pour l'essentiel au produit de l'écrêtement des réserves de gestion et d'action sociale. En 2013, les produits financiers ont en effet rapporté plus que l'année précédente, ce qui a permis de compenser les prélèvements sur les réserves nécessaires pour financer le paiement des retraites. Les réserves de l'Agirc s'élèvent à 16,1 milliards d'euros, dont seulement 6,8 milliards gérés à moyen et long termes en raison des prélèvements importants effectués pour compléter le financement des opérations de retraite.

« Depuis 2009 et le basculement des régimes en déficit, nous avons désinvesti 20 milliards d'euros, explique Philippe Goubeault, directeur financier Agirc et Arrco. Nous sommes passés d'une gestion de portefeuille à moyen et long termes vers une gestion d'actifs comportant une part renforcée de placements à court terme, pour pouvoir assurer le versement des allocations. Aujourd'hui, grâce à d'importants produits financiers, notamment en 2012 et 2013, et aux apports résultant, d'une part, de l'écrêtement des réserves de gestion et d'action sociale et, d'autre part, de la mensualisation des allocations, le montant global des réserves de l'Arrco et de l'Agirc est plus élevé qu'en 2007. »

Pour l'avenir et à paramètres de fonctionnement inchangés, les réserves de l'Agirc devraient être épuisées en 2018, tandis que les réserves de l'Arrco le seraient en 2025. « Les résultats de 2013 montrent que le processus de désinvestissement des réserves va se poursuivre, conclut Philippe Goubeault, et confirment la nécessité d'un rééquilibrage assez rapide des régimes. »

Les actions déjà entreprises sont importantes et permettent de freiner la consommation des réserves. Mais de nouvelles mesures devront être prises pour revenir à l'équilibre. Par accord du 13 mars 2013, les partenaires sociaux ont ainsi freiné les dépenses en revalorisant les retraites moins que les prix (au 1er avril 2014, la valeur de service du point n'a pas été revalorisée), et ont augmenté les ressources avec une hausse des taux de cotisation. Ils ont décidé d'écrêter les réserves de gestion et d'action sociale, dont une part a été affectée aux réserves techniques des régimes. Les écrêtements, d'un montant total de 2 milliards d'euros, ont été crédités sur les réserves techniques de financement à moyen et long termes, à hauteur de 0,7 milliard d'euros en Agirc et de 1,3 milliard d'euros en Arrco. Les partenaires sociaux avaient en outre décidé, en 2011, de passer, au 1er janvier 2014, au versement mensuel des retraites jusqu'alors versées chaque trimestre. Cette mesure a permis de libérer des fonds jusqu'alors mobilisés pour la trésorerie – plus de 6 milliards pour l'Arrco et 2,5 milliards pour l'Agirc – qui ont été affectés à un fonds de régulation géré par les fédérations et sur lequel seront effectués les désinvestissements nécessaires, en 2014 et 2015. Au 1er janvier 2016, le passage à la mensualisation des cotisations pour les entreprises de plus de 9 salariés apportera, tous régimes confondus, 9 milliards, qui seront également affectés aux réserves techniques et permettront de couvrir, en 2016, les besoins complémentaires de financement des opérations de retraite. ●

Comprendre —

Sur la base de différents scénarios économiques, des projections financières ont été réalisées par la direction technique Agirc et Arrco et présentées aux partenaires sociaux, le 27 juin 2014, afin de nourrir les travaux de réflexion sur l'avenir des régimes.

Les projections à l'horizon 2040

Les évolutions des régimes ont été envisagées à un horizon qui équivaut à environ une génération. En retenant l'année 2040, les travaux s'inscrivent donc sur une échelle plus courte que les projections du COR et de l'Insee (horizon 2060), mais plus longue que celles de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS) qui travaille sur cinq années. 2040 concorde en revanche avec l'horizon retenu par le gouvernement (25 ans) pour évaluer l'impact de la loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014 sur les résultats des régimes de retraite.

DES HYPOTHÈSES COMMUNES

Les prévisions de « populations[1] » Arrco et Agirc sont établies à partir de deux facteurs de base : la dernière prévision de population active de l'Insee disponible au printemps 2011 et les prévisions de hausse du taux d'encadrement de la population salariée française (ce taux devrait atteindre 25 % en 2045, contre environ 22 % aujourd'hui). Les projections, qui ne concernent ici que les comptes techniques des deux régimes et non les comptes de gestion et d'action sociale, prennent en compte les impacts de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 et de la loi du 20 janvier 2014.



Elles s'appuient sur les prévisions du nombre de départs en retraite anticipée fournies par la Cnav et sur l'estimation gouvernementale de l'impact attendu des mesures de justice de la loi du 20 janvier 2014 pour les années à venir.

Pour toutes ses projections, la direction technique a retenu les dernières hypothèses établies par les pouvoirs publics au printemps 2014 en matière d'inflation prévisionnelle, soit 1,10 % en 2014 ; 1,50 % en 2015 ; 1,75 % à partir de 2016. Les résultats des régimes sont simulés à partir de l'hypothèse d'un taux de rendement constant au-delà de 2015, et de produits financiers de 1 % en termes réels. Enfin, les réserves à moyen et long termes sont présentées en valeur de marché. Celles-ci augmenteront à compter de fin 2015, en raison de la mensualisation des cotisations qui prendra effet début 2016.

TROIS VARIANTES ÉCONOMIQUES

Une variante haute et une variante basse ont été envisagées. « La première variante (Var. 1) s'appuie sur le scénario volontariste de la direction de la Sécurité sociale, arrêté au printemps 2014, qui cadre avec les méthodes habituelles du COR, et permet ainsi de comparer les résultats à ceux des projections des régimes de base, explique Gilles Pestre, directeur technique. La variante basse (Var. 3) s'appuie sur les chiffres de la Commission européenne émis au printemps 2014, en tenant compte d'un horizon économique de faible croissance. Cette projection fournit donc une vision plus prudente, et par conséquent plus alarmiste, mais elle permet de nourrir les réflexions stratégiques et les décisions paritaires. »

La variante intermédiaire ou centrale, notée Var. 2, fournit des résultats sur la base d'hypothèses économiques plus « moyennes ». C'est cette dernière variante qui a été retenue par les partenaires sociaux : taux de chômage à 7 % à partir de 2030, gain annuel de pouvoir d'achat sur les salaires de 1,5 % à partir de 2035, gain annuel moyen de pouvoir d'achat des salaires sur la période 2014-2040 de 1,20 %.



M € constants de 2013	Variante 2 – juin 2014 hors rattrapage d'inflation au titre de 2013 et 2014		
	Agirc + Arrco		
	Résultat technique après transferts	Placements	
		M €	% des allocations
2013	- 4 442	64 401	90 %
2014	- 5 278	59 054	80 %
2015	- 4 523	64 177	86 %
2016	- 5 135	59 163	78 %
2017	- 5 465	53 797	69 %
2018	- 6 227	47 565	60 %
2019	- 6 573	40 932	50 %
2020	- 7 051	33 729	41 %
2021	- 7 367	26 139	31 %
2022	- 7 747	18 087	21 %
2023	- 8 140	9 549	11 %
2024	- 8 557	519	1 %
2025	- 8 987	- 9 036	- 10 %
2026	- 9 555	- 19 260	- 20 %
2027	- 10 103	- 30 131	- 31 %
2028	- 10 526	- 41 543	- 42 %
2029	- 11 036	- 53 584	- 54 %
2030	- 11 477	- 66 186	- 65 %
2031	- 12 130	- 79 558	- 77 %
2032	- 12 772	- 93 702	- 89 %
2033	- 13 384	- 108 596	- 101 %
2034	- 13 933	- 124 202	- 114 %
2035	- 14 161	- 140 213	- 126 %
2036	- 14 081	- 156 306	- 139 %
2037	- 13 927	- 172 415	- 151 %
2038	- 13 646	- 188 416	- 163 %
2039	- 13 334	- 204 272	- 174 %
2040	- 13 071	- 220 027	- 185 %

Var. 2

C'est la variante retenue par les partenaires sociaux : taux de chômage à 7 % à partir de 2030, gain annuel de pouvoir d'achat sur les salaires de 1,5 % à partir de 2035, gain annuel moyen de pouvoir d'achat des salaires sur la période 2014 - 2040 de 1,20 %.

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

« Les projections fournissent, pour chaque régime et pour l'ensemble, les résultats techniques annuels après transferts, les montants de réserves à moyen et long termes à la fin de chaque année et les pourcentages des allocations, précise Gilles Pestre. Elles indiquent également la date à laquelle les placements deviennent négatifs. » Dans la première variante, les réserves sont épuisées en 2019 pour l'Agirc, en 2032 pour l'Arrco et en 2029 pour l'ensemble. Dans la variante centrale, elles le sont en 2018 pour l'Agirc, en 2027 pour l'Arrco et en 2025 pour l'ensemble. Enfin, dans la variante la plus pessimiste, les réserves sont aussi épuisées en 2018 pour l'Agirc, mais en 2025 pour l'Arrco et en 2023 pour les deux régimes.

Dans les trois cas, l'horizon d'épuisement des réserves est très court. « Ces projections permettent de prévoir à partir de quel moment et sous quelles conditions, si aucune mesure n'était prise d'ici là, les réserves atteindraient des niveaux dangereusement bas, avec quelques dates clés : 2017, 2020 et 2040. » Elles ont été présentées aux partenaires sociaux, qui travaillent sur ces bases pour prendre des dispositions, afin que ces scénarios ne se produisent pas. ●

(1) Nombre de cotisants et nombre d'allocataires des régimes.

Repères

Des simulations pour trouver des leviers

Les projections présentent des résultats établis à partir de la situation réelle, en termes de taux de cotisation et d'âge de départ à la retraite. En vue de préparer le cycle de négociations qui s'ouvrira en février 2015, les partenaires sociaux ont demandé une réactualisation de la « boîte à outils » présentée en octobre 2012 et comportant 17 simulations d'impact de mesures. Certains partenaires ont souhaité des simulations sur les âges de retraite à 64 et 69 ans, à 65 et 67 ans, ou encore sur un abattement temporaire des prestations pour liquidation anticipée. Ces simulations permettent de calculer l'impact des différents leviers sur les résultats techniques des régimes et le niveau des réserves.

Comprendre —

Les partenaires sociaux ont accéléré le rythme de leurs travaux et démarrent en février 2015 un cycle de négociations, en vue d'une réforme de fond qui devra faire l'objet d'un accord, prévu en juin 2015.

Les étapes pour parvenir à un équilibre durable

Les partenaires sociaux ont inscrit dans l'accord du 13 mars 2013 des orientations pour le moyen et long termes, afin de trouver les voies d'un équilibre durable des régimes. Trois principaux articles tracent ainsi la feuille de route. L'article 8 missionne un groupe de travail, en 2013, pour rationaliser les coûts. L'article 9 précise que ce groupe de travail définira les axes permettant la consolidation des régimes, l'article 10 prévoit des rencontres paritaires pour prendre les mesures nécessaires sur la base des conclusions du groupe de travail. Un calendrier volontariste dont les premières étapes ont été franchies.

Le relevé de conclusions, qui comporte huit résolutions devant permettre de réduire les coûts de gestion, a été acté le 29 novembre 2013 (article 8). Ces huit résolutions visent à moderniser le modèle de délégation opérée au sein des groupes de protection sociale, à optimiser et simplifier les règles de fonctionnement et regrouper les structures. Il est prévu en particulier dix mesures de simplification permettant d'aboutir à une diminution des coûts, un abaissement des dépenses informatiques de 300 millions d'euros à horizon 2017. Le texte élargit le champ des dépenses placées sous régime budgétaire supposant l'autorisation préalable des fédérations, intègre un volet « mobilisation des ressources humaines » dans la rationalisation des coûts, et affiche un objectif global de réduction des coûts de gestion de 1,9 milliard d'euros à 1,6 milliard d'euros, à l'horizon 2018.

« La mission du groupe de travail article 8 visait essentiellement des mesures de gestion, qui, bien que nécessaires, ne permettent pas à elles seules de consolider les régimes, relève Pierre Chaperon, directeur de cabinet du GIE Agirc-Arrco. Le groupe de travail de l'article 9, quant à lui, doit permettre de trouver des solutions sur une toute autre échelle – un peu plus de 5 milliards d'euros – et de repenser nos régimes pour leur assurer un équilibre durable. »

REPENSER LE DISPOSITIF

Le 14 mars 2014, les partenaires sociaux ont confié au groupe de travail « article 9 » dédié à la consolidation des régimes la mission de « dessiner ce que pourrait être un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace pour les salariés et retraités du secteur privé » et de déterminer les modalités et étapes nécessaires pour y parvenir.

Le groupe de travail doit identifier les évolutions possibles des paramètres propres à la retraite complémentaire pour permettre un équilibre durable ; examiner l'incidence des mesures structurelles prises dans le cadre de la réforme des régimes de base et, le cas échéant, les conditions de leur transposition à la retraite complémentaire, dès lors que les mesures d'application seront connues. La réunion du 27 juin 2014, prévue à l'article 10.1 de l'accord du 13 mars 2013 et qui s'est tenue sur les comptes des régimes et la présentation des projections, constituait une étape importante d'un processus d'accélération des travaux décidés par les

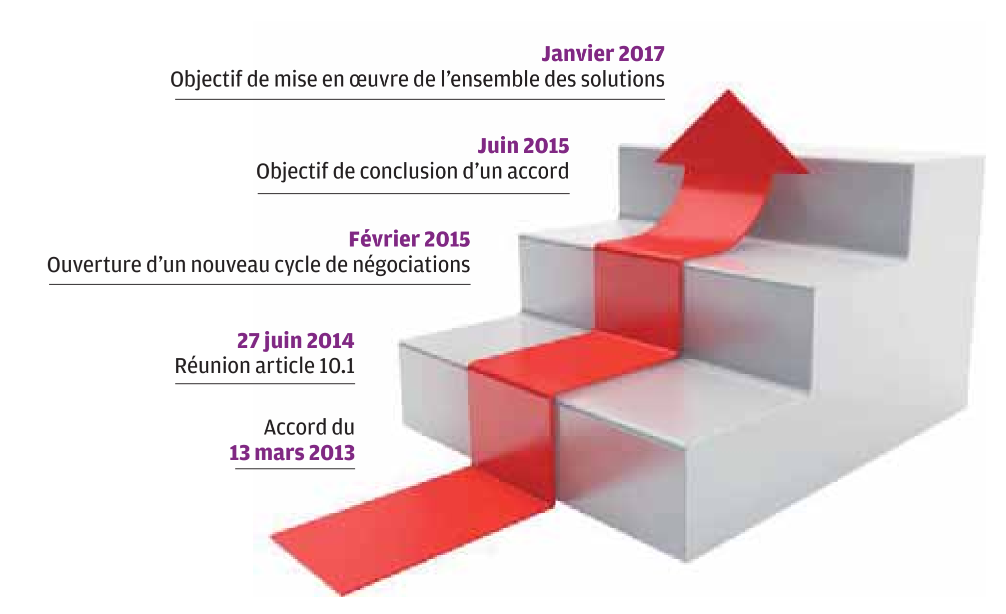
Zoom sur le Comité de suivi des retraites

Par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le Comité de suivi des retraites est chargé, sur la base d'un avis annuel, d'évaluer si le système de retraites s'éloigne de « manière significative » de ses objectifs. Le cas échéant, il peut émettre des recommandations de mesures correctrices dans des limites fixées par décret. Il est précisé que les recommandations ne peuvent :

➔ « tendre à augmenter au-delà de 28 % la somme des taux de cotisation d'assurance vieillesse (...) relevant du régime général d'assurance vieillesse et d'une institution de retraite complémentaire » ;

➔ « tendre à diminuer en deçà des deux tiers le rapport (...) entre la moyenne des avantages de vieillesse perçus l'année de la liquidation et le revenu moyen d'activité perçu pendant la dernière année d'activité ».

Cet encadrement des marges de pilotage des régimes n'est pas sans impact sur les leviers d'action des partenaires sociaux.



partenaires sociaux. Elle est le point de départ d'un nouveau cycle de négociations qui devra permettre le retour à un équilibre durable des régimes. Ce cycle démarre en février 2015, en vue de la conclusion d'un accord, prévu en juin 2015, et d'une mise en œuvre des solutions adoptées au plus tard le 1er janvier 2017.

Ce calendrier volontariste est le résultat du bilan de l'accord du 13 mars 2013, des impacts de la réforme des retraites et d'un contexte économique toujours tendu. « La loi du 20 janvier 2014 n'a pas apporté d'air à nos régimes. La croissance n'est pas au rendez-vous et, malgré des prévisions prudentes, la situation est dégradée en raison d'une conjoncture plus difficile que celle attendue. Les mesures prises – la légère augmentation des cotisations, le freinage de la valeur du point, la mensualisation des cotisations, etc. – ne permettent pas de préserver autant que prévu les perspectives financières », explique Pierre Chaperon. Il faut donc revoir le modèle en profondeur.

UN TRAVAIL COLLECTIF

Les partenaires sociaux sont bien conscients de la nécessité de trouver collectivement les solutions les plus réalistes pour parvenir non seulement à l'équilibre des régimes, mais à un équilibre durable. C'est pourquoi le groupe de travail qui mène les travaux préparatoires a toute latitude pour explorer le champ des possibles concernant les paramètres des régimes de retraite complémentaire. En vue des réunions du groupe de travail, mais aussi tout au long des négociations, les partenaires sociaux ont à leur disposition la « boîte à outil » comportant une série de mesures, avec leurs chiffrages et leurs conséquences sur les charges et les ressources des régimes leur permettant de tester leur efficacité : mesures d'âge, action sur les cotisations, les taux de réversion, les revalorisations des pensions, etc. Les partenaires sociaux se heurtent à de nombreuses difficultés : d'une part, l'acceptabilité de certaines mesures et, d'autre part, une fenêtre très étroite d'actions. Par exemple, dans un contexte de soutien de l'activité économique, une hausse des cotisations ne manquerait pas de peser sur la compétitivité. Dans un contexte de faible hausse de l'inflation, les règles de revalorisation actuelles des retraites trouvent leurs limites. Les marges de manœuvre sont donc étroites et les partenaires sociaux seront très certainement amenés à jouer sur plusieurs leviers. Des simulations et des chiffrages complémentaires ont d'ores et déjà été demandés par les uns et les autres et mis en commun. Ils fournissent la matière pour réfléchir ensemble à un dispositif nouveau et aux moyens d'assurer pérennité et efficacité. ●

Ce qu'il faut retenir

➔ **Les dispositions de la loi du 20 janvier 2014** ont peu d'impact sur les régimes, hormis les « carrières longues » qui pèsent sur les charges des régimes. L'accord du 13 mars ne permet pas de préserver durablement les perspectives financières.
En 2017, les résultats de l'ensemble Agirc-Arrco devraient être déficitaires de 5,5 milliards d'euros. Des réformes s'imposent, et un calendrier volontariste a été mis en œuvre.

➔ **La direction technique Agirc-Arrco** a réalisé des projections à l'horizon 2040 avec différents scénarios économiques.
Objectif : permettre aux partenaires sociaux de mener la réforme de fond nécessaire pour parvenir à un équilibre durable.

➔ **Différents travaux ont d'ores et déjà été menés,** ou sont en cours, pour réaliser des économies de gestion (article 8), consolider les régimes (article 9), engager un cycle de négociations (article 10).

➔ **Les travaux conduiront à un accord** prévu en juin 2015, pour une mise en œuvre au 1er janvier 2017.



Formation des administrateurs —

Le 16 juin 2014, Brigitte Pisa (CFDT cadres) et David Julius (CGPME) participaient au séminaire de formation « Le pilotage des objectifs et de la performance de gestion ». Un séminaire en phase avec l'actualité sur la rationalisation des coûts de gestion.



Des outils pour mieux appréhender les enjeux

“ Aujourd'hui, nous devrions être capables d'avoir des remontées d'informations en temps réel. ”

Brigitte Pisa / administratrice de Réuni Retraite salariés et membre de la commission paritaire de contrôle des comptes de Réuni Retraite cadres.

Brigitte Pisa (CFDT cadres)

« Nous devons travailler d'un point de vue éthique »

Brigitte Pisa, 49 ans, est administratrice de l'Agirc, de l'Arrco et membre des commissions administrative, financière, informatique, sociale et technique et de la commission paritaire de l'Agirc. Elle est également administratrice de Réuni Retraite salariés et membre de la commission paritaire de contrôle des comptes de Réuni Retraite cadres. « Avec cinq années d'expérience, je suis encore une débutante », affirme modestement Brigitte Pisa. Responsable administratif et comptable à la Sagess, entreprise qui gère les stocks stratégiques de produits pétroliers, elle a trouvé dans le paritarisme des caisses de retraite un espace où les dossiers pouvaient avancer par un dialogue constructif. « Ce qui me passionne, ce sont les sujets de gouvernance. Nous n'avons pas nécessairement des compétences en matière de gestion des fonds, mais nous devons travailler d'un point de vue éthique. C'est essentiel pour éviter toute dérive. »

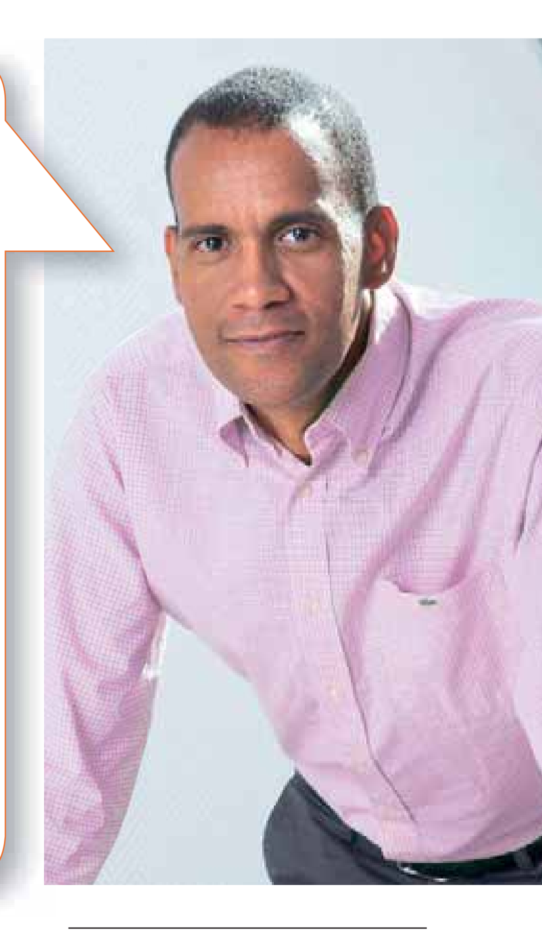
Pourquoi avoir choisi de suivre cette formation ? « Nous sommes dans des phases de réduction de coûts. Ce qui manque à l'administrateur, c'est de savoir ce qu'il advient de telle ou telle ligne budgétaire ; pourquoi cela augmente ici ; pourquoi cela baisse là... Pour prendre les décisions, j'ai besoin d'avoir un contact opérationnel avec des interlocuteurs qui m'expliquent comment cela fonctionne. Aujourd'hui, nous devrions être capables d'avoir des remontées d'informations en temps réel, de pouvoir comparer d'un groupe à l'autre les mêmes activités avec les mêmes indicateurs. » Elle reconnaît avoir été impressionnée par les compétences des formateurs. « Ils ont décortiqué les budgets, nous ont expliqué comment ils sont restitués, quels sont les points d'attention à regarder... C'est une formation très complète. »

David Julius (CGPME)

« Il est important de savoir sur quels points nous pouvons agir »

David Julius, 39 ans, est administrateur Arrco de la caisse guadeloupéenne de retraites par répartition (CGRR), adossée à AG2R La Mondiale. Il est par ailleurs responsable de l'agence Traparinter Guadeloupe, principale entreprise d'intérim de Guadeloupe et de Martinique. Très attaché aux valeurs mutualistes, ancien administrateur du Crédit mutuel, il est devenu administrateur d'une institution de retraite pour « apporter sa pierre à l'édifice et contribuer à faire vivre un système qui connaît certes des difficultés, mais joue un rôle capital dans le lien social ». David Julius pointe les vertus de la gestion paritaire : « Nous avons si peu l'occasion de retrouver employeurs et salariés à une même table. Il n'y a pas qu'une vérité. » Au début de son mandat, il a suivi la formation des nouveaux administrateurs. « Ensuite, au cours des conseils d'administration, on se nourrit des échanges avec les autres administrateurs. » Pourquoi avoir choisi de suivre cette session sur le pilotage des objectifs et de la performance de gestion ? « Elle est en lien avec mon expérience de contrôleur de gestion. Elle m'intéressait également car elle s'inscrit dans le contexte de rationalisation des coûts de gestion. Les administrateurs ont besoin d'outils qui leur permettent de mieux appréhender les enjeux et de savoir comment orienter leurs décisions. Des éléments de compréhension ont été mis en lumière, comme par exemple le coût de l'Usine Retraite. Il est important de savoir sur quels points nous pouvons agir et quelles sont les priorités des fédérations. »

Une formation à recommander ? « Sans aucun doute, même s'il faut certainement déjà un certain niveau de connaissance des institutions. J'en ferai profiter mes collègues administrateurs, dès mon retour en Guadeloupe ! »



“ Nous avons besoin d'outils qui nous permettent de mieux appréhender les enjeux. ”

David Julius / administrateur Arrco de la caisse guadeloupéenne de retraites par répartition (CGRR).

Focus

Les thèmes abordés

→ **La formation sur le pilotage des objectifs et de la performance de gestion,** revue en juin 2014 avec la création de la DPOP(1), est animée par Dominique Poussin, directrice, Hélène Apèche, responsable contrôle de gestion des régimes Agirc et Arrco, et Olivier Dubrasquet, en charge du contrôle de gestion informatique. Au programme : l'actualité des régimes Agirc et Arrco, le contexte inter-régimes, l'avancement des travaux « article 8 »(2) concernant la gestion administrative, les outils de pilotage des dépenses de gestion, l'analyse des dépenses informatiques, y compris celles afférentes au projet Usine Retraite.

→ **Quel est l'objectif de cette formation ?** « Il s'agit d'approfondir les connaissances des administrateurs Agirc et Arrco dans le domaine du contrôle de gestion et de leur fournir des repères utiles pour la compréhension des enjeux, l'avancement des travaux au niveau des régimes, et ainsi faciliter leur compréhension de la performance de gestion. Ils peuvent par conséquent situer leurs institutions dans l'ensemble des régimes, mieux connaître les outils existants, affiner leurs questions et exercer pleinement leur rôle ».

→ **Cette journée permet de consacrer (un peu) plus de temps à la présentation des études Agirc et Arrco,** tant sur la méthode que sur les résultats d'ensemble ; elle permet également à la DPOP de capter les difficultés de compréhension éventuelles et d'adapter ses synthèses en conséquence.

Direction du Pilotage des objectifs et de la performance

(1) Direction du Pilotage des objectifs et de la performance. (2) Lire *les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 14.

Demandez le programme !

→ Vous pouvez retrouver toutes les formations Agirc-Arrco dédiées aux administrateurs dans le catalogue 2014.

Pour tout renseignement et inscription, contactez Nadine Van Klaveren au 01 71 72 13 89 ou par courrier : nvanklaveren@agirc-arrco.fr

Internet —

Le site Internet de l'action sociale nouvelle formule est en ligne depuis mai dernier. Objectifs : actualiser les contenus pour tenir compte des quatre orientations prioritaires de l'action sociale déterminées pour les années 2014 à 2018, dynamiser la page d'accueil, faciliter l'accès à l'information.

Le site de l'action sociale
Agirc et Arrco évolue

Destiné prioritairement aux professionnels et partenaires de l'action sociale, le site Internet www.agircarrco-actionsociale.fr a été totalement repensé afin d'offrir une vitrine fidèle aux quatre orientations prioritaires, définies en cohérence avec les besoins actuels de la population.
Quatre champs d'action sont couverts :
- soutenir le retour à l'emploi des actifs les plus fragiles ;
- donner les clefs du bien vieillir ;
- aider les aidants familiaux ;
- accompagner le grand âge en perte d'autonomie.

Au cours des cinq années à venir, le site Internet se fera l'écho des réflexions et des expérimentations menées dans chacun de ces domaines ainsi que de la mise en œuvre concrète de services (ou de leur généralisation). ●

Page d'accueil



Présentation

→ Dès la page d'accueil, les quatre orientations prioritaires sont présentées à l'internaute.

Elles se distinguent par le jeu des couleurs ; le repérage est aisé.

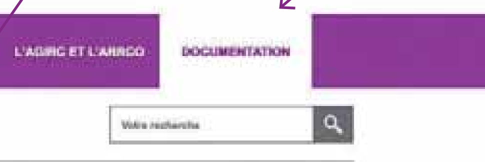
Les quatre champs ainsi définis contribuent à donner du dynamisme à la page.

Ergonomie

→ Structure claire, présentation aérée et agréable, dernières actualités... sont les atouts de la nouvelle formule du site.

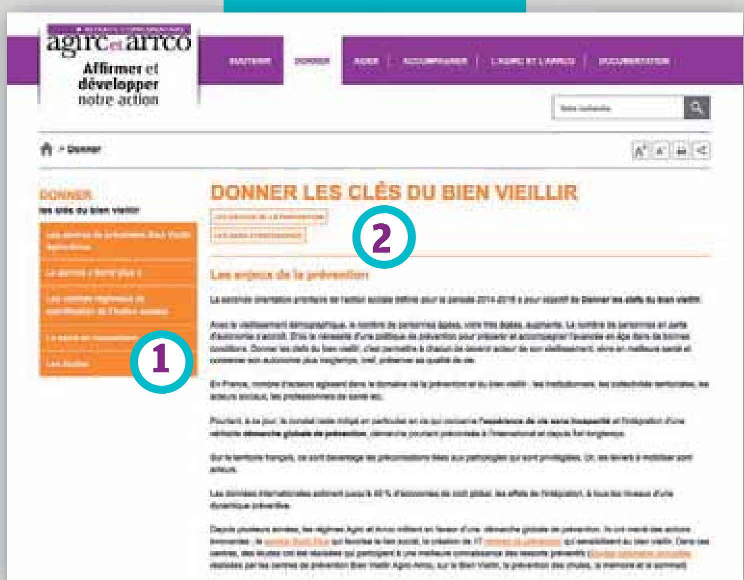
Documentation

→ Textes de référence, publications (bilans, études, articles, notices d'information, guides), annuaires, bulletins bibliographiques, liens utiles et vidéos sont accessibles *via* l'onglet Documentation.





Page intérieure



→ Exemple de page intérieure : « Donner les clés du bien vieillir ». Le code couleur de la rubrique est celui affiché en page d'accueil.

1. **Sommaire de la rubrique**
2. **Sommaire du texte courant**

Pied de page

→ Dans cet espace, sont publiées les dernières nouveautés du site.

À gauche, les documents texte, à droite les vidéos.

Fiche pratique —

Les conditions de départ à la retraite n'ont cessé d'évoluer ces dix dernières années, à la suite des différentes réformes. Éclairage sur les mesures liées à l'âge.

Évolution des âges de départ à la retraite

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009 fixe à 70 ans l'âge avant lequel un employeur n'a pas le droit de mettre un salarié à la retraite d'office. Avant cet âge, et à compter d'un âge autorisé de départ, la liquidation de la retraite relève du seul choix de l'individu.

Âge de la retraite – sans condition de durée d'assurance

≥ 65-67 ANS

→ **L'âge de la retraite dite du taux plein** est celui à partir duquel la retraite est attribuée sans minoration, quelle que soit la durée d'assurance. Cet âge a été progressivement relevé de 65 à 67 ans pour les personnes nées à compter du 1er juillet 1951 (1).

≥ 57 ANS

→ **Le bénéfice d'une retraite anticipée Agirc et Arrco peut être obtenu dès l'âge de 57 ans** sans qu'il soit nécessaire d'avoir fait liquider sa pension du régime de base. Les droits sont alors affectés d'un coefficient de minoration définitif qui est fonction de l'âge, à la date d'effet de la retraite complémentaire.



(1) Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et accord Agirc-Arrco du 18 mars 2011.
(2) Les répercussions de la loi du 20 janvier 2014 sur les régimes complémentaires seront prochainement examinées par les partenaires sociaux.



Âge légal – sous condition de durée d'assurance

ENTRE 60-62 ANS ET 65-67 ANS

L'âge légal de la retraite a été progressivement relevé de 60 à 62 ans pour les personnes nées à compter du 1er juillet 1951[1] selon le calendrier ci-dessous, calendrier qui a été accéléré par la LFSS pour 2012, pour les générations 1952 à 1955.

→ **Durée d'assurance pour l'obtention de la retraite du régime de base à taux plein :** la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré le principe d'une augmentation progressive de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein (taux de 50 % à la Sécurité sociale sans décote). Ce principe a été réaffirmé par la loi du 9 novembre 2010, qui précisait également que la durée d'assurance serait fixée par décret l'année des 56 ans pour les générations nées à partir de 1955. La loi du 20 janvier 2014[2] garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a fixé la durée d'assurance pour les générations nées à partir de 1958. Cette durée n'est donc plus fixée par décret à l'âge de 56 ans.

Les retraites Agirc et Arrco sont attribuées sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.



Date ou année de naissance	Âge de départ à la retraite	Durée d'assurance requise
1948	60 ans	160 trimestres
1949	60 ans	161 trimestres
1950	60 ans	162 trimestres
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1951	60 ans	163 trimestres
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	163 trimestres
1952	60 ans et 9 mois	164 trimestres
1953	61 ans et 2 mois	165 trimestres
1954	61 ans et 7 mois	165 trimestres
1955 à 1957	62 ans	166 trimestres
1958 à 1960	62 ans	167 trimestres
1961 à 1963	62 ans	168 trimestres
1964 à 1966	62 ans	169 trimestres
1967 à 1969	62 ans	170 trimestres
1970 à 1972	62 ans	171 trimestres
À compter de 1973	62 ans	172 trimestres

Fiche pratique —
Évolution des âges de départ à la retraite (suite)

Âge légal – sous condition de durée d'assurance (suite)



ENTRE 60-62 ANS ET 65-67 ANS

→ **Carrières courtes :** les personnes qui totalisent une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle requise pour l'obtention du taux plein peuvent faire liquider leur pension du régime de base avec un taux minoré. Sous réserve d'avoir fait liquider leur pension du régime de base, ces personnes peuvent aussi bénéficier de leurs retraites complémentaires Agirc et Arrco avec une minoration définitive, calculée soit en fonction de leur âge, soit en fonction du nombre de trimestres manquants (la solution la plus favorable étant retenue).

→ **Salariés reconnus inaptes au travail :** ces salariés peuvent obtenir leur retraite du régime de base à taux plein s'ils répondent aux conditions spécifiques de ce dispositif alors même qu'ils ne justifient pas de la durée d'assurance requise. Les retraites Agirc et Arrco sont attribuées sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.

→ **Salariés handicapés :** la loi du 20 janvier 2014(2) leur permet d'obtenir une retraite anticipée du régime de base à taux plein à l'âge légal au lieu de l'âge de 65 ans prévu par la loi du 9 novembre 2010, sous réserve de justifier d'une incapacité permanente au moins égale à un taux qui devrait être fixé à 50 % par décret.

Les âges spécifiques de la retraite

≥ 55 ANS

→ **La loi du 20 janvier 2014(2) prévoit la constitution de droits à retraite** au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dont les points peuvent être affectés en tout ou partie au financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et au départ en retraite avant l'âge légal.

→ **Travailleurs handicapés :** l'accès au dispositif, créé par la loi du 21 août 2003 (et adapté pour les régimes Agirc-Arrco par l'accord du 13 novembre 2003) est subordonné à des conditions simultanées de handicap, de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée qui diffèrent selon l'âge atteint à la date d'effet de la retraite anticipée. Les retraites Agirc et Arrco sont attribuées sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.
La condition liée au handicap a été modifiée par la loi du 20 janvier 2014(2) : il faut désormais justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % (antérieurement 80 % ou reconnaissance de travailleur handicapé). Les conditions de durée d'assurance sont inchangées.

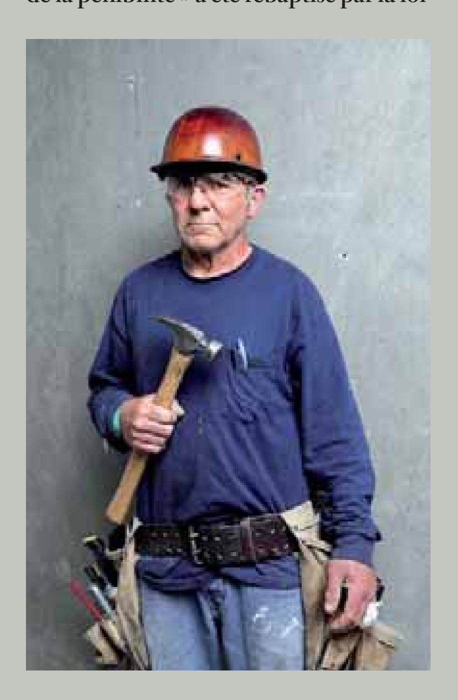
≥ 57 ANS

→ **Personnes qui ont commencé à travailler jeunes (carrières longues),** sous réserve d'avoir commencé son activité à un âge donné, de réunir une durée totale d'assurance et de justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée. Ce dispositif (créé par la loi du 21 août 2003) a été assoupli par le décret du 2 juillet 2012

pour les personnes qui partent à la retraite dès l'âge de 60 ans et qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans. Pour ces personnes, la majoration de huit trimestres qui était requise a été supprimée.
Par ailleurs, le décret du 19 mars 2014 pris en application de la loi du 20 janvier 2014(2) a élargi le nombre de trimestres réputés cotisés en validant deux trimestres supplémentaires de chômage, deux trimestres supplémentaires d'invalidité et l'ensemble des trimestres de maternité.

≥ 60 ANS

→ **Pénibilité :** créé par la loi du 9 novembre 2010, ce dispositif appelé « retraite au titre de la pénibilité » a été rebaptisé par la loi du 20 janvier 2014 « retraite pour incapacité permanente ». Il permet aux personnes qui souffrent d'une incapacité permanente (taux ≥ 20 %, ou taux ≥ 10 % et < 20 %), reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, d'obtenir une retraite du régime de base sans minoration, quelle que soit leur durée d'assurance, et leurs retraites Agirc et Arrco sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.



→ **Amiante :** les bénéficiaires de l'allocation amiante peuvent obtenir une retraite du régime de base sans minoration s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance requises par le régime général de la Sécurité sociale, et leurs retraites complémentaires sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.

→ **Mineurs de fond :** les salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale dans les mines qui remplissent certaines conditions de services miniers peuvent bénéficier de la retraite Arrco sans minoration.

→ **Retraite progressive :** créé en 1988, ce dispositif permet aux salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite de poursuivre leur activité à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leurs retraites de base et complémentaires (sous réserve d'avoir fait liquider la fraction de pension du régime de base). Il a été assoupli par la loi du 21 août 2003 et pérennisé par la loi du 9 novembre 2010. La loi du 20 janvier 2014(2) autorise l'ouverture du dispositif deux ans avant l'âge légal et au minimum à 60 ans. La durée d'assurance nécessaire pour prétendre à une retraite progressive (actuellement fixée à 150 trimestres dans certains régimes) sera fixée par décret.

≥ 65 ANS, QUELLE QUE SOIT LA DURÉE D'ASSURANCE (loi du 9 novembre 2010)

→ **Personnes, nées entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955,** qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, qui ont réduit ou cessé leur activité pour élever un de ces enfants et ont validé un nombre minimum de trimestres avant cette interruption.
→ **Assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle** en raison de leur qualité d'aidant familial.
→ **Assurés qui ont validé au moins un trimestre** au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé.
→ **Assurés qui ont apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial** pendant au moins trente mois à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap.

Les retraites Agirc et Arrco sont attribuées sans minoration, sous réserve d'avoir fait liquider la pension du régime de base à taux plein.

(1) Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et accord Agirc-Arrco du 18 mars 2011.
(2) Les répercussions de la loi du 20 janvier 2014 sur les régimes complémentaires seront prochainement examinées par les partenaires sociaux.

Revirement de jurisprudence —

Les sommes investies dans un contrat d'épargne retraite doivent-elles être partagées à l'occasion de la dissolution de la communauté, consécutive à un divorce ? La Cour de cassation, en assimilant ce contrat à un bien propre, exclut les fonds de l'actif de la communauté et opère ainsi un revirement de jurisprudence.

Le sort du contrat d'épargne retraite en cas de divorce

Par une décision du 30 avril 2014, la Cour de cassation tranche la délicate question de la nature d'un contrat d'épargne retraite. Dans le contexte d'un divorce, la qualification du dispositif prend toute son importance. Soit il s'agit d'un bien propre : il en découle qu'il doit être exclu de l'actif de la communauté à dissoudre. Soit, au contraire, cette qualification est écartée, ce qui entraîne son incorporation dans l'actif de la communauté. La décision de 2014 présente d'autant plus d'intérêt qu'elle revient sur une jurisprudence bien établie.

En l'espèce, les juges du fond avaient considéré que le contrat d'épargne retraite – improprement rebaptisé par la cour d'appel et la Cour de cassation « retraite complémentaire de cadre » – devait sortir de l'actif de la communauté. Le caractère excessif des demandes de l'épouse, d'une part, le fait que le bénéfice du contrat soit reporté à la cessation de son activité par le souscripteur, d'autre part, ont fondé leur décision. Pour eux, il ne s'agit pas d'un contrat d'assurance.

PLUSIEURS IDÉES INTÉRESSANTES ÉMERGENT

L'épouse, à l'origine du pourvoi en cassation, conteste l'arrêt de la cour d'appel, estimant que la valeur d'un contrat de retraite complémentaire dont les cotisations ont été payées avec des fonds communs fait bien partie de l'actif de la communauté. Elle doit donc pouvoir en bénéficier à l'occasion du partage préalable à la dissolution.

La Cour de cassation rejette le pourvoi car, pour elle, la cour d'appel a caractérisé un bien propre par nature. La considération que l'époux ne pourra bénéficier de ce dispositif qu'à la cessation de son activité professionnelle est à cet égard décisive.

De ce contentieux, plusieurs idées intéressantes émergent. Tout d'abord, la motivation du tribunal de grande instance laisse penser que si l'intéressée avait formulé des demandes plus raisonnables, davantage en rapport avec le capital accumulé, le sens de la décision aurait pu être différent. Ensuite, force est de constater que les juges d'appel ont assis leur décision sur la nature du contrat : s'il s'était agi d'un contrat d'assurance, sa valeur aurait figuré à l'actif. Mais comme il s'agit d'un contrat d'épargne retraite, dont le bénéfice est subordonné à la cessation de l'activité professionnelle, il n'y a pas lieu d'incorporer le contrat à l'actif de la communauté. On peut penser alors que, quand bien même les demandes de l'intéressée n'auraient pas été excessives, la nature du contrat suffisait à exclure les

> “Comme il s'agit d'un contrat d'épargne retraite, dont le bénéfice est subordonné à la cessation de l'activité professionnelle, il n'y a pas lieu d'incorporer le contrat à l'actif de la communauté.”



sommes litigieuses de l'actif de la communauté. La Cour de cassation va encore plus loin en assimilant ce dispositif d'épargne retraite à un bien propre par nature.

Il est à remarquer que cette décision ne prend pas en considération le fait que l'épouse a effectivement pu contribuer au paiement des cotisations. À cet égard, la solution de 2014 est radicalement différente de celle adoptée par la même Cour de cassation en 2006 (Civ. 1ère 23.05.2006). La Haute Cour avait alors admis que « la valeur d'un contrat de retraite complémentaire souscrit par un époux, dont les cotisations ont été payées avec des fonds communs jusqu'à la dissolution de la communauté et dont les droits seront nécessairement attribués après la dissolution au souscripteur ou au bénéficiaire désigné, fait partie de l'actif de la communauté ; dès lors, il doit être tenu compte dans les opérations de partage de la valeur de ce contrat au jour de la dissolution de la communauté ».

LA NATURE DES CONTRATS D'ÉPARGNE RETRAITE EN QUESTION

Dans cette précédente affaire, la cour d'appel (Rouen, 2 décembre 2004), désavouée sur ce point par la Cour de cassation, avait considéré que le paiement des cotisations au régime Préfon-Retraite ne pouvait se ranger dans la catégorie des dettes ménagères. Pour les juges du fond, en effet, l'affilié n'avait pas atteint l'âge pour la liquidation de sa retraite, aucun droit direct ou de réversion n'était ouvert, et il ne pouvait être affirmé avec certitude que le souscripteur percevrait sa retraite et qu'il tirerait dans l'avenir un profit personnel consécutif au versement des cotisations. Ce dernier argument, non repris par l'arrêt de 2014, n'en revêt pas moins un grand intérêt en ce que les juges prennent expressément en compte le caractère non certain du bénéfice du régime. Ils en déduisent qu'on ne peut affirmer, dans ces conditions, que la communauté s'est appauvrie du fait du paiement des cotisations.

Même si la décision de 2014 ne concerne pas le régime de retraite des cadres, puisque le dispositif en cause relève du troisième pilier de la retraite, elle incite à la réflexion sur la nature des régimes de retraite, tous niveaux confondus. À cet égard, un rapprochement peut être effectué avec la jurisprudence des juridictions européennes qui assimilent les prestations à un « bien », susceptible en tant que tel d'être assujetti aux règles très protectrices du droit de propriété. Pour mémoire, en France, le droit de propriété a valeur constitutionnelle. Pour autant, la qualification de « bien propre » pourrait-elle être retenue au sujet des régimes complémentaires de retraite ? C'est peu probable, compte tenu des différences entre un contrat d'épargne retraite, mis en place au niveau de l'entreprise et fonctionnant selon une logique d'accumulation du capital, et la retraite complémentaire financée par répartition, légalement obligatoire, servie dans le cadre d'accords nationaux interprofessionnels.

Enfin, au-delà des considérations liées à la protection contre le risque vieillesse en général, cette décision de la Cour de cassation invite également les partenaires du couple à une réflexion sur l'affectation des fonds, maintenant qu'il est bien établi qu'en cas de dissolution de la communauté, les sommes logées dans des dispositifs d'épargne retraite seront insusceptibles d'être partagées. ●

Retraites complémentaires Agirc-Arrco —

Au moment où les régimes sont bousculés par un environnement démographique moins favorable et une croissance économique ralentie, le journaliste François Charpentier retrace dans son ouvrage, « Retraites complémentaires », l'histoire de l'Agirc et de l'Arrco dans le système français. Son objectif : éclairer le présent pour préparer l'avenir.

Un livre pour mieux comprendre les atouts de la gestion paritaire

À l'échelle de l'Histoire, l'apparition des retraites est un phénomène récent qui coïncide avec la révolution industrielle et l'urbanisation de la société. Comme partout ailleurs dans le monde, les premiers régimes ont été créés au profit des militaires et des fonctionnaires qui bénéficieront d'un régime unifié en 1853, soit près d'un siècle avant les salariés du privé, qui devront attendre la création de l'assurance vieillesse en 1945. Enfin, jusqu'à la Libération, les régimes de branches et d'entreprises, mis en place par les sociétés d'assurances, les mutuelles et quelques employeurs progressistes, fonctionneront tous en capitalisation. Cette formule s'appliquera pendant un siècle et demi, soit une durée deux fois plus longue que la répartition, qui prendra le relais dans les années 1940.

Telles sont quelques-unes des données qu'il faut avoir en tête quand on aborde le sujet très mal connu de la création des régimes de retraite complémentaire, à partir de 1947. Dans un ouvrage retraçant l'histoire de l'Agirc puis de l'Arrco dans le système français, François Charpentier nous rappelle que les bases du régime des cadres ont été posées avant-guerre, en 1937. Profitant d'une loi sur les assurances sociales qui excluait de son application les personnes gagnant plus qu'un certain plafond et de la loi de 1936 sur les conventions collectives, les « exclus des assurances sociales », autrement dit les « collaborateurs » gagnant plus que ce plafond, ont négocié avec leurs employeurs des accords les couvrant en vieillesse, mais aussi parfois en prévoyance. La guerre passée, ceux que l'on appelle désormais les « cadres » vont tenter de conserver leurs régimes spécifiques de l'avant-guerre et combattront leur affiliation obligatoire à la Sécurité sociale. Celle-ci leur sera imposée, en accord avec le général de Gaulle, par le ministre du Travail communiste Ambroise Croizat, qui consentira toutefois à la création d'un régime privé, en complément du régime général des salariés : il était nécessaire, en effet, de pouvoir recruter de nombreux cadres compétents pour assurer le fonctionnement de la Sécurité sociale naissante.

500 À 600 ORGANISMES AU MILIEU DES ANNÉES 1950

Les débuts agités du régime unique Agirc, parce qu'ils coïncident avec la mise en place de la IVe République et de la Sécurité sociale, sont bien documentés. Plus complexes étaient en revanche les origines des régimes de retraite complémentaire des salariés non cadres. Dès le début des années 1950, alors que l'assurance vieillesse garantissait une couverture de faible montant aux ouvriers et aux employés, des branches professionnelles et des entreprises ont cherché, en s'inspirant du « modèle » Agirc, à améliorer le montant de la retraite de leur personnel. Mais elles l'ont fait en ordre dispersé, et l'on a vu se multiplier les accords de branches et d'entreprises créant des caisses, des institutions, voire des régimes, ayant chacun leurs propres règles de fonctionnement. Le ministère du Travail en recensera 500 à 600 ! La diversité de ces régimes, dont les rendements varient de 1 à 4, étant source d'importantes inégalités, le travail de leurs dirigeants et de leurs administrateurs consistera à tenter une improbable harmonisation. Après la création de l'Unirs en 1957, boudée par les plus grandes fédérations (AGRR et CNRO [1], par exemple), il y aura celle de l'Arrco en décembre 1961. Mais les grandes « baronnies » continueront à défendre pied à pied leur autonomie au sein de l'association. Jusqu'au 1er janvier 1999, date d'entrée en vigueur du régime unique de retraite complémentaire des salariés non cadres.

La mise en œuvre de cette évolution, imaginée dès le départ par les « grands anciens » – Théo Braun [2] et Paul Hecquet [3] – a été favorisée par la rudesse des temps et la rupture de 1973. À cette date, en effet, survient le premier choc pétrolier qui sonne le glas des

Retraites complémentaires : Histoire et place des régimes Arrco et Agirc dans le système français 75 ans de paritarisme. Paris : Économica, juillet 2014, 592 pages.



“Beaucoup de chemin a été parcouru depuis le début des années 1990, quand le régime Agirc comptait 55 institutions alors que les 43 régimes Arrco en comptaient plus d'une centaine.”

Trente Glorieuses. Au même moment, débarquent sur le marché du travail les générations très nombreuses du baby-boom. Les régimes de retraite qui n'avaient pas cessé d'élargir leur périmètre [4] et d'améliorer très sensiblement le niveau des allocations – loi Boulin de 1971 – doivent désormais préparer l'opinion publique à des lendemains qui déchantent. D'où une cascade de rapports publiés, jusqu'au livre blanc de Michel Rocard de 1991, qui déboucheront, en 1993, sur la première vraie réforme du système hérité de la fin de la Seconde Guerre mondiale. Beaucoup d'autres ajustements suivront, en 1994, 1996, 2001, 2003, 2011 et 2013, qui amorceront une baisse des prestations et un allongement de la durée d'assurance. Ils témoignent d'un processus continu de négociations qui vise à adapter en permanence les régimes.

DES MARGES DE MANŒUVRE EXISTENT ENCORE

Dans un environnement économique marqué par une croissance introuvable, d'une part, et un allongement de la durée de versement des cotisations, d'autre part, les régimes complémentaires voient leurs réserves s'épuiser plus vite que prévu. D'où la nécessité, aujourd'hui, de procéder à une nouvelle réforme qui ne saurait se limiter à des ajustements paramétriques.
Les partenaires sociaux, qui depuis 1937 pilotent sans faiblir ces régimes privés, feront donc assaut d'imagination dans les semaines et les mois qui viennent pour trouver les solutions adéquates. Nul doute qu'ils y parviendront, comme ils y sont toujours parvenus dans le passé, en faisant passer l'intérêt des régimes avant celui de leurs organisations.

Dans ses pages de conclusion, le livre de François Charpentier ouvre quelques pistes de réflexion. Il note en particulier que des marges de manœuvre existent encore pour rendre le système plus contributif – extension des régimes par points ? – et pour réaliser des économies, qu'il s'agisse de réduire le nombre de plates-formes informatiques ou encore le nombre de groupes paritaires, qui s'élevait à 13 en 2013. La tâche, à l'évidence, n'est pas facile. Pour s'en convaincre, on se reportera à l'annexe 1 de l'ouvrage, qui retrace l'histoire souvent ancienne et fort complexe de ces groupes. Ce rappel du passé a le mérite de souligner que beaucoup de chemin a été parcouru depuis le début des années 1990, quand le régime Agirc comptait 55 institutions alors que les 43 régimes Arrco en comptaient plus d'une centaine. Les derniers pas étant forcément les plus difficiles à accomplir, la gestion paritaire s'en trouve plus malaisée à mettre en œuvre. D'où la nécessité de s'en remettre à la bonne volonté des hommes et des femmes gestionnaires des régimes qui, jusqu'à présent, sont parvenus, d'abord, à sortir les personnes âgées de la misère, ensuite, à préserver vaille que vaille des systèmes qui, depuis leur mise en place, ont fait leurs preuves et ont permis d'assurer une couverture complémentaire, aujourd'hui à 12 millions de retraités. D'autres systèmes dans le monde ne peuvent en dire autant. ●

(1) Association générale de retraite en répartition et Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment.
(2) Premier président de l'Unirs puis de l'Arrco.
(3) Premier directeur général de l'Arrco, de 1962 à 1987.
(4) Intégration des rapatriés d'Afrique du Nord, des mineurs et, plus tard, des personnels des banques, des assurances, de la Sécurité sociale, d'Air France.

Fonds de pension —

La Commission européenne a déposé une proposition de directive modifiant un cadre réglementaire propre aux institutions de retraite professionnelle (IRP)[1], datant de 2003.

De nouvelles règles de gouvernance



Les institutions de retraite professionnelle (ou fonds de pension), au nombre de 125 000 sur le territoire européen selon la Commission européenne, sont essentiellement concentrées aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Irlande, et, dans une moindre mesure, en Belgique, en Suède et au Danemark.

Ces institutions – financières selon les uns, sociales selon les autres – gèrent les régimes complémentaires de retraite de quelque 75 millions d'Européens, soit environ 20 % des personnes en âge de travailler en Europe et, à cet effet, détiennent environ 2 500 milliards d'euros.

En charge de la gestion de régimes de retraite établis, selon le droit social national, sur la base « d'un accord ou d'un contrat individuel ou collectif entre le(s) employeur(s) et le(s) salarié(s) ou leurs représentants respectifs, ou conclu avec des travailleurs non salariés », les IRP sont nécessairement séparées des entreprises d'affiliation et exercent leur activité dans le but exclusif de fournir des prestations de retraite liées à une activité professionnelle.

UNE RÉVISION APPROFONDIE DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Soumises à un régime prudentiel datant de 2003, les institutions de retraite professionnelle sont confrontées, depuis, à des évolutions importantes, et la question de leur solvabilité comme de leur gouvernance a été soulevée par le *Livre blanc : une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables*, du 16 février 2012. La mise en place, en janvier 2011, d'une nouvelle architecture européenne de supervision à travers l'Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles (AEAPP), le souhait de mettre à relative égalité les IRP avec les entreprises d'assurance qui offrent des produits de retraite, parfois en concurrence directe, et l'objectif de « favoriser le développement de l'épargne retraite professionnelle », en particulier transfrontalière, sont autant de motifs avancés par la Commission européenne pour justifier cette révision du cadre réglementaire de 2003.

Estimant nécessaire que le cadre de gouvernance défini dans la directive Solvabilité II[2] pour les entreprises d'assurance soit étendu aux IRP, la proposition vise

Repères

Les retombées de la crise de 2008

➔ **La crise financière et économique de 2008 a eu des conséquences importantes sur les droits des bénéficiaires.** La banque centrale des Pays-Bas a par exemple indiqué que 68 IRP sur 600 ont été contraintes, en avril 2013, de réduire les droits à retraite accumulés, ce qui a touché 300 000 personnes. Au Royaume-Uni, les IRP en faillite ont été reprises par le *Pension Protection Fund*, mais la Commission estime que les droits à la retraite ont alors été réduits de 10 %.
La bonne information des bénéficiaires de ces fonds constitue par conséquent un point majeur de progrès pour les autorités européennes.

pour l'essentiel à :
- assurer une bonne gouvernance et une bonne gestion des risques ;
- fournir des informations claires et utiles aux affiliés et aux bénéficiaires ;
- garantir que les autorités de surveillance disposent des instruments nécessaires pour surveiller efficacement les institutions de retraite professionnelle.

Ainsi, des règles générales de gouvernance similaires à celles issues de Solvavilité II sont prévues : l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle (AMSB) de l'IRP doit être « responsable en dernier ressort du respect par cette dernière des dispositions législatives, réglementaires et administratives ».
Néanmoins, la directive doit s'appliquer « sans préjudice du rôle des partenaires sociaux dans la gestion des institutions », ces derniers étant fréquemment présents dans la gouvernance des IRP en vertu du droit social des États.
De même, sont requis :
- une répartition claire et une séparation appropriée des responsabilités ;
- un minimum de deux gestionnaires ;
- un dispositif de transmission des informations et un système de contrôle interne efficaces ;
- des politiques écrites réexaminées tous les ans concernant la gestion des risques, l'audit interne et, le cas échéant, les actuaires.

Une évaluation des risques pour les retraites doit être établie de manière périodique et sans délai, après tout changement notable du profil de risque.

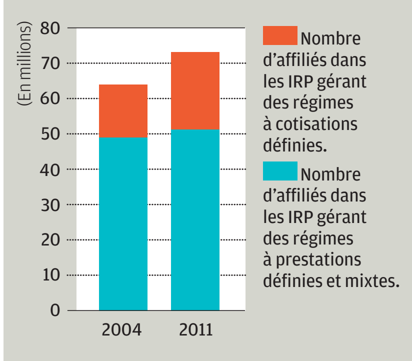
UNE NOUVEAUTÉ : LE DROIT À L'INFORMATION

La proposition de directive fixe également des exigences en matière d'honorabilité et de compétence des personnes qui gèrent l'institution ou qui y exercent des fonctions clés, et la Commission européenne prévoit d'encadrer assez précisément par des actes délégués(3) les politiques de rémunération. L'AEAPP a pour sa part envisagé dans un rapport de juin 2014 de développer un modèle de formation « socle », destiné aux administrateurs dirigeants des IRP, en particulier lorsqu'il s'agit d'administrateurs non professionnels.

Une nouveauté importante concerne l'obligation pour les IRP de fournir, tous les douze mois, à leurs bénéficiaires un relevé des droits à retraite « le plus clair possible ». La directive décrira les principales composantes attendues de ce document (données personnelles concernant l'affilié ; identification de l'institution ; garanties ; solde, cotisations et coûts ; projections en matière de pensions ; profil d'investissement ; performances passées).

Évolution du nombre d'affiliés dans les IRP

Le nombre de plans à cotisations définies gérés par les IRP, dans lequel le risque financier est supporté par le seul futur retraité, a doublé en dix ans.



Sources : Commission Services, Eurostat, OCDE et sources nationales.

La Commission pourrait, là encore, adopter des actes délégués permettant une standardisation du relevé des droits à retraite conçu dans une perspective d'aide à la décision dans le choix du départ en retraite ou, s'agissant des plans à cotisations définies, de la stratégie d'investissement, mais aussi de comparaison entre différents plans (à cotisations définies).

Ce droit à l'information est également conçu de façon à alimenter un futur service de suivi des retraites (*tracking service*, décrit dans le *Livre blanc*). Ainsi, les travailleurs mobiles pourront retrouver l'ensemble de leurs droits à retraite gérés par différentes IRP.

Déjà le secteur des IRP souligne l'importance de ne pas alourdir les coûts de gestion de ces organismes à but non lucratif dont la taille varie de quelques dizaines à plus d'un million de cotisants. La Commission européenne, qui a exclu du champ de la directive les institutions de moins de 100 affiliés, assure ne pas vouloir encourager la concentration du secteur et a d'ores et déjà évalué à quelque 23 euros par affilié le coût ponctuel de la mise en place des nouvelles mesures de transparence et de gouvernance. ●

(1) Elles constituent le « deuxième pilier » des retraites dans plusieurs pays européens.
(2) Réforme européenne de la réglementation prudentielle s'appliquant au secteur de l'assurance : date d'entrée en vigueur fixée au 1er janvier 2016.
(3) Le traité de Lisbonne autorise la Commission à pouvoir compléter ou modifier les éléments non essentiels du texte de base.

Action sociale —

Le 13 mai dernier, à l'occasion du lancement des orientations prioritaires de l'action sociale Agirc et Arrco 2014-2018, une table ronde était organisée sur le thème « Vieillir dans un environnement bienveillant ». Rencontre avec l'un des intervenants, Pascal Dreyer, coordinateur de Leroy Merlin Source, qui nous explique sa conception de l'habitat bienveillant et de l'habitat adapté au vieillissement.

Pour un habitat bienveillant

Comment définissez-vous l'« habitat bienveillant » ?

P. D. : La définition de ce que peut être un habitat bienveillant est complexe. Tout d'abord, parce que nous confondons souvent habitat et logement : la définition du premier est plus étendue que celle du second. La notion d'habitat évoque un territoire spécifique, délimité, la présence d'autres vivants (d'espèces différentes) et un espace de sociabilité choisi. La définition de la « bienveillance » renvoie quant à elle à « une disposition favorable envers un être vivant », c'est-à-dire à la capacité à maintenir des conditions propices à la vie pour nous-mêmes et pour les autres vivants. En ce qui concerne l'habitat humain, les formes et les matériaux de construction des logements visent à garantir et à protéger la vie mais aussi à lui donner du sens. La notion de bienveillance ouvre aussi au déploiement actif de l'ensemble des membres sur ce territoire de l'habitat et aux liens d'interdépendance qu'ils ne cessent de tisser entre eux.

Quel est l'enjeu pour une société qui choisit d'intégrer un habitat adapté au vieillissement de la population ?

P. D. : Une société qui pense un habitat adapté au vieillissement est bienveillante à l'égard de toute sa population puisqu'elle l'envisage dans sa durée la plus longue. Les formes de notre habitat dépendent à la fois de la société elle-même (culture, histoire, ressources disponibles, ou non, sur le territoire) et de l'inventivité des habitants. Qu'il s'agisse des constructions dont nous héritons du passé et que nous transformons ou de celles que nous inventons au présent, ces formes de notre habitat, et plus précisément de nos logements, doivent assurer aux habitants les fondamentaux anthropologiques de l'« habiter » humain : protection, intimité, confort, bien-être, chaleur, propreté, silence.

L'expérience de l'« habiter » de l'homme débute dans l'utérus maternel, qui lui apporte chaleur, protection et nourriture. Les logements humains sont la reproduction partielle de cette expérience première et totale. Le terme « domicile », quant à lui, est issu du latin *domicilium*, lui-même issu de *dominus*. Le domicile est le lieu où l'on est maître chez



"Nous devons nous réapproprier le sens d'une vie longue."

Pascal Dreyer / coordinateur de Leroy Merlin Source.

Qu'est-ce que Leroy Merlin Source ?

Créé par Leroy Merlin en 2005, Leroy Merlin Source réunit des chercheurs, des professionnels et des enseignants qui partagent leurs réflexions avec les collaborateurs de l'entreprise. Ils apportent une information qualifiée au sein de trois pôles : Habitat et autonomie – Habitat, environnement et santé – Usage et façons d'habiter. Leroy Merlin Source s'emploie également à construire des partenariats avec des univers professionnels proches et complémentaires de l'entreprise.

Pour en savoir + : www.leroymerlinsource.fr

soi. Enfin, la notion de chez-soi désigne l'enveloppe psychique qui remplit le cadre bâti du logement. Celle-ci possède des dimensions temporelles et spatiales, matérielles et immatérielles. Elle est complexe à définir et difficile à appréhender alors qu'elle fonde notre propre continuité.

Aussi une société bienveillante à l'égard des personnes vieillissantes et âgées va-t-elle garantir à la fois les fondamentaux anthropologiques de l'« habiter » et la souveraineté de cet habitant. Le principal enjeu, aujourd'hui, est de ne pas perdre de vue ces deux dimensions lorsque nous pensons la forme et l'organisation du lieu de vie de l'autre, vulnérable.

En matière d'amélioration de l'habitat des personnes âgées, que faudrait-il faire ? Les nouvelles technologies représentent-elles une solution d'avenir ?

P. D. : Améliorer l'habitat des personnes âgées suppose que l'on puisse entrer chez elles pour réaliser de micro-adaptations, tout au long de la longue période du vieillissement. Un exemple simple : quand une personne vieillit, son amplitude gestuelle diminue. Il faudrait donc adapter les ouvertures des portes, des fenêtres, les circulations, l'accès aux placards, etc. Le travail des ergothérapeutes, qui est de restaurer, de maintenir et de permettre les activités humaines des personnes vulnérables ou fragiles de manière sécurisée, autonome et efficace, est donc primordial. Mais nous devons abandonner une approche normative et catégorielle, pour répondre à des besoins qui seront toujours individuels. Il s'agit moins de penser le vieillissement, qui n'est pas une maladie, que de réfléchir avec les usagers aux notions qui les intéressent autant que nous professionnels : bien-être, confort, sécurité, prise de risque.

Nous devons nous réapproprier le sens d'une vie longue. Les logements existants renvoient aux difficultés du vieillissement car ils n'ont pas été construits pour cette réalité nouvelle. Par ailleurs, les logements adaptés ou accessibles (avec douche à l'italienne, élargissement des portes, installation de barres d'appui, etc.) se généralisent… mais sont considérés par les habitants comme stigmatisants et sont dépréciés sur le marché de l'immobilier. Tout le travail des acteurs de la chaîne de l'habitat est de réfléchir à la réversibilité des logements existants ou à venir, notamment avec une réflexion approfondie sur les aménagements et l'organisation intérieure.

Les gérontechnologies, outre leur dénomination stigmatisante, présentent des limites majeures. D'une part, parce que les personnes âgées de demain seront des usagers performants des technologies grand public et qu'elles ne voudront pas de technologies spécifiques. Mais aussi, parce que ces technologies sont plus largement tournées vers les professionnels et les inquiétudes des proches que vers la satisfaction des besoins des usagers eux-mêmes. La technologie, qui est très précieuse et dont se saisissent toutes les personnes qui vieillissent, doit donc venir en complément du lien humain, et pas s'y substituer. Par exemple, *Skype*(1) est très apprécié par les personnes âgées qui ont appris à le maîtriser car elles en ont un usage précis. Cet outil est au service du lien social, des loisirs et de l'acquisition de savoirs. ●

(1) Logiciel en ligne qui permet d'appeler ses contacts dans le monde entier, de parler en face-à-face et d'envoyer des messages.

Les rapports d'activité 2013
de l'Agirc et de l'Arrco sont parus.



Vous pouvez les consulter en ligne sur le site www.agirc-arrco.fr, rubrique Documentation.